Maria Cecília Máximo Teodoro
Carlos Eduardo Carrusca Vieira
(Organizadores)

XV CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO

& II CONGRESSO INTERNACIONAL DE SAÚDE MENTAL NA CONTEMPORANEIDADE

DIÁLOGOS SOBRE A SAÚDE MENTAL RELACIONADA AO TRABALHO

2024

PATROCÍNIO APOIO ORGANIZAÇÃO

Maria Cecília Máximo Teodoro

Carlos Eduardo Carrusca Vieira

(Orgs.)

Diálogos sobre a Saúde Mental Relacionada ao Trabalho

XV Congresso Latino-Americano de Direito Material e Processual do Trabalho &

II Congresso Internacional de Saúde Mental na Contemporaneidade

Belo Horizonte

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação – CIP

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Congresso Latino-Americano de Direito Material e Processual do Trabalho (15. : 2024 : Belo Horizonte, MG)

P816d Diálogos sobre a saúde mental relacionada ao trabalho [recurso eletrônico]: XV Congresso Latino-Americano de Direito Material e Processual do Trabalho ; II Congresso Internacional de Saúde Mental na Contemporaneidade / organizadores: Maria Cecília Máximo Teodoro, Carlos Eduardo Carrusca Vieira. Belo Horizonte: PUC Minas, 2024.

E-book (431 p. : il.)

ISBN: 978-65-01-23010-8

1. Direito material - Brasil. 2. Psicologia do trabalho - Brasil. 3. Direito do trabalho - Brasil. 4. Trabalhadores - Direitos fundamentais - Brasil. 5. Saúde mental - Aspectos psicológicos. 6. Ambiente do trabalho - Brasil. 7. Saúde do trabalhador - Brasil. I. Teodoro, Maria Cecília Máximo. II. Vieira, Carlos Eduardo Carrusca. III. Congresso Internacional de Saúde Mental na Contemporaneidade (2. : 2024 : Belo Horizonte, MG). IV. Título.

CDU: 33:614

Ficha catalográfica elaborada
por Roziane do Amparo Araújo Michielini - Bibliotecária CRB-6/2563

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS

Administração Superior
Grão-Chanceler - Dom Walmor Oliveira de Azevedo
Reitor - Prof. Dr. Pe. Luís Henrique Eloy e Silva
Chefe de Gabinete - Prof. Dr. Guilherme Coelho Colen
Pró-Reitor Adjunto Campus Lourdes - Prof. Lúcio Mauro Pereira
Diretor Acadêmico do Campus Lourdes - Prof. Marcos Arrais e Silva

Pró-Reitorias
Pró-Reitora de Extensão - Profª . Carolina Costa Resende
Pró-Reitor de Graduação - Prof. Eugenio Batista Leite
Pró-Reitor de Gestão Financeira - Prof. Paulo Sérgio Gontijo do Carmo
Pró-Reitor de Logística e Infraestrutura - Prof. Rômulo Albertini Rigueira
Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação - Prof. Dr. Sérgio de Morais Hanriot
Pró-Reitora de Recursos Humanos - Profª Liza Fensterseifer

Secretaria de Comunicação
Secretário de Comunicação - Prof. Mozahir Salomão Bruck

Diretora da FAPSI
Profª Mirelle França Michalick Triginelli

Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Profª Luciana Kind do Nascimento

Diretora da Faculdade Mineira de Direito
Profª Wilba Lúcia Maia Bernardes

Coordenador da Pós-Graduação da Faculdade Mineira de Direito
Prof. Cláudio Roberto Brandão

Coordenação Geral do XV Congresso Latino-Americano de Direito Material e Processual do Trabalho & II Congresso Internacional de Saúde Mental na Contemporaneidade
Profª . Dra. Maria Cecília Máximo Teodoro (PPGD PUC Minas)
Prof. Dr. Carlos Eduardo Carrusca Vieira (PPG Psi PUC Minas)

Comissão Organizadora do Evento
Profª . Dra. Maria Cecília Máximo Teodoro (PPGD PUC Minas)
Prof. Dr. Carlos Eduardo Carrusca Vieira (PPG Psi PUC Minas)
Prof. João César de Freitas Fonseca (FAPSI - PUC Minas)
Davi Silva Pimentel Borges
(Discente do Curso de Direito da PUC Minas - Praça da Liberdade)
Jéssica Santos Pereira (Doutoranda do PPGD - PUC Minas)
Leonardo de Miranda e Silva
(Discente do Curso de Psicologia da PUC Minas São Gabriel)

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS

Alex Dylan Freitas Silva
Doutorando em Direito do Trabalho pela PUC Minas (bolsista CAPES). Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Especialista em Direito Previdenciário.

Bárbara Katherine Faris Biondini
Doutoranda e Mestre em Administração pelo Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração - CEPEAD/UFMG. Graduada em Psicologia pela Universidade Federal de Minas Gerais. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa "Psicologia, Trabalho e Processos Psicossociais" (PsiTraPP), do Núcleo de Estudos Críticos Trabalho e Marxologia (NEC-TraMa) e do Grupo de Pesquisa "Economia Política do Poder e Estudos Organizacionais" (EPPEO).

Bruno Márcio de Castro Reis
Doutorando em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2022-2026) na linha de pesquisa: Intervenções Clínicas e Sociais. Mestre em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2014), área de concentração: Cidades, Cultura, Trabalho e Políticas Públicas, linha de pesquisa: Cultura, identidades e modos de vida. Especialista em Educação e Tecnologias, com habilitação em Metodologias Ativas e Aprendizagem pela Universidade Federal de São Carlos (2021-2022). Possui MBA em Gestão Escolar pela Universidade de São Paulo (2021). Professor Assistente I da Faculdade de Psicologia da PUC Minas, Campus Lourdes e Campus São Gabriel, Belo Horizonte.

Cecília Ribeiro da Silva
Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São João Del Rei/MG (2018), Graduada em Psicologia (2011) pela mesma Universidade. Professora no curso de graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Minas.

Flávio Monteiro de Andrade
Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/MG. Professor de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho do IBMEC-BH. Advogado sócio administrador do escritório MADGAV. Membro Consultor da Comissão Especial de Direito do Trabalho da OAB Federal. Membro da Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas da OAB/MG. Membro do Conselho Fiscal da Associação Mineira dos Advogados Trabalhistas - AMAT-MG.

Gustavo Marcel Filgueiras Lacerda
Mestre em Direito Privado, linha de pesquisa Direito do Trabalho, Modernidade e Democracia, pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, em Belo Horizonte - MG, com bolsa da CAPES. Licenciado em Filosofia pelo Instituto Santo Tomás de Aquino e bacharel em Direito pela Escola Superior Dom Helder Câmara, ambos em Belo Horizonte - MG. Professor do curso de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Itabirito MG (UNIPAC). Coordenador do Núcleo de Práticas Jurídicas e Atividades Extensionistas da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Itabirito MG (UNIPAC).

Ítalo Moreira Reis
Doutor em Direito Privado - PUC MINAS (2022). Mestre em Direito Privado PUC MINAS (2016). Graduação em Direito PUC MINAS (2012)- Coordenador da pós graduação de Planejamento Sucessório e Patrimonial. Direito Imobiliário e Direito Educacional da Puc Minas. Professor da Puc Minas (IEC).

Jéssica Santos Pereira
Doutoranda em Direito do Trabalho na pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Mestre em Direito do Trabalho na pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Linha de pesquisa Trabalho, Democracia e Efetividade. Bolsista CAPES.

Laura Diamantino Tostes
Mestre em Direito pela Universidade Fumec. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Faculdade de Direito Milton Campos. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campos. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito do Trabalho. Coordenadora da área trabalhista da Faculdade de Direito Milton Campos. Professora de Direito do Trabalho e Prática Trabalhista na Faculdade de Direito Milton Campos (graduação e especialização). Pesquisadora e líder da Oficina de Estudos sobre a Reforma Trabalhista (OEART).

Marcella Pagani
Pós-doutoranda em Direito do Trabalho pela Universidade de Brasília - UnB. Doutora e Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Pós-graduada lato sensu em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Universidade Gama Filho/RJ.

Marcos Paulo da Silva Oliveira
Doutor e Mestre em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas), com experiência de Doutorado sanduíche na Universidade de Sevilla na Espanha. Professor da especialização (IEC) em Direito da PUC Minas. Professor da graduação em Direito da Faculdade CEDIN. Coordenador do Núcleo de Prática Jurídica da FAMINAS. Membro do Grupo de Pesquisa Núcleo "O trabalho além do Direito do Trabalho" da USP. Pesquisador. Autor de livros e artigos científicos.

Maira Glória de Freitas Cardoso
Doutora em Neurociências pela Universidade Federal de Minas Gerais (2021). Mestre em Ciências da Saúde pelo programa de Pós-graduação em Saúde da Criança e do Adolescente da Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas Gerais (2016). Professora adjunta da Faculdade de Psicologia (FAPSI) da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas), membro do Colegiado e NDE de Psicologia da PUC Minas Barreiro e coordenadora de estágios da PUC Minas Barreiro e Praça da Liberdade.

Rafael Soares Costa
Doutor em Psicologia pela PUC Minas. Mestre em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Local. Pós-graduado em Análise Institucional e Esquizoanálise. Psicólogo Clínico e docente. Desenvolve pesquisas sobre os temas: tecnologias; jogos digitais, em especial os eSports; pesquisa qualitativa apoiada por softwares; atividade do psicólogo por meio das Tecnologias da Comunicação e Informação. Membro do Grupo de Pesquisa Psicologia, Trabalho e Processos Psicossociais.

Rodrigo Padrini Monteiro
Mestre e Doutor em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC Minas, com Pós Graduação Lato Sensu em Psicodrama pelo Instituto Mineiro de Psicodrama - IMPSI.

Sabrina Colares Nogueira
Doutora (2019) e Mestre (2015) em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (pesquisadora CAPES/CNPQ). Especialista em Direito do Trabalho Ítalo-brasileiro pela Universidade Federal de Minas Gerais (2012). Especialista em "A Moderna Educação" pela PUC-RS, em Educação Superior e Tutora EAD pelo IPEMIG. Graduada em Direito pelo Centro Universitário Newton Paiva (2010). Professora da pós-graduação da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; do Centro Universitário Newton Paiva.

COORDENADORES DE MESA

Antônio Raimundo de Castro Queiroz Júnior
Mestre em Direito pela PUCMINAS - linha de pesquisa: Direito do Trabalho, Modernidade e Democracia (2013); especialista em Direito Público pelo Instituto de Educação Continuada - IEC/PUCMINAS (2006), graduado em Direito pelo Instituto de Ensino Superior da Fundação Comunitária Educacional e Cultural de João Monlevade (2002).

Carlos Eduardo Carrusca Vieira
Pós-doutor em Psicologia pela PUC-MG, Doutor e Mestre em Psicologia pela UFMG, Graduado em Psicologia pela PUC-MG. Professor do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPG-Psi) da Faculdade de Psicologia da PUC-MG.
carlos.carrusca@outlook.com
https://orcid.org/0000-0002-9284-3018

Cecília Ribeiro da Silva
Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São João Del Rei/MG (2018), Graduada em Psicologia (2011) pela mesma Universidade. Professora no curso de graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Minas.

Daniel Dias de Moura
Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, formado em Normas Internacionais do Trabalho - OIT, Graduado em Direito.

Flavio Cardoso Roesberg Mendes
Mestre em Direito Público pela FUMEC, cursou matéria de Direito Material e Processual do Trabalho no Programa de Mestrado da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Pós-graduado/Especialização em Direito de Empresa pelo IEC - PUCMG (2007). Graduado em Direito pela Fundação Universidade de Itaúna (2003).

Maria Cecília Máximo Teodoro
Pós-Doutora em Internacionalização, Trabalho e Sustentabilidade pela UnB. Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de Castilla-La Mancha com bolsa de pesquisa da CAPES.
mariaceciliamaximoteodoro@gmail.com
https://orcid.org/0000-0003-3239-8394.

Natália Xavier Cunha
Mestre em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC/Minas - Bolsista FAPEMIG (2018-2019) - Aprovada com nota 100 e distinção Magna Cum Laude, Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes/RJ. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campos/MG, Pesquisadora da Oficina de Estudos Avançados 'As interfaces do Processo Civil com o Processo do Trabalho' - IPCPT desde 2016 (coordenadora no período de 2018-2022).

José Newton Garcia de Araújo
Pós-doutor no Centre de Recherche Sens, Éthique et Société, CNRS / Université Paris-Descartes (2008), Doutor em Psicologia pela Université de Paris VII (1990), Mestre em Filosofia pela UFMG (1983), Bacharel em Filosofia (1972) e Graduado em Psicologia (1973) pela UFMG. Professor da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas), na graduação e no programa de pós-graduação em Psicologia.

Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida
Pós-doutora em Ciencias Sociales, Humanidades y Artes (Posdoctorado del CEA: ciclo especial - "El trabajo en el contexto de los derechos humanos: Derecho, Economia, Historia") - Universidad Nacional de Córdoba. Doutora e mestra em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Especialista em Direito de Empresas pela Fundação Dom Cabral.

ORGANIZADORES(AS)

Carlos Eduardo Carrusca Vieira
Pós-doutor em Psicologia pela PUC-MG, Doutor e Mestre em Psicologia pela UFMG, Graduado em Psicologia pela PUC-MG. Professor do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPG-Psi) da Faculdade de Psicologia da PUC-MG.
carlos.carrusca@outlook.com
https://orcid.org/0000-0002-9284-3018

Maria Cecília Máximo Teodoro
Pós-Doutora em Internacionalização, Trabalho e Sustentabilidade pela UnB. Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de Castilla-La Mancha com bolsa de pesquisa da CAPES.
mariaceciliamaximoteodoro@gmail.com
https://orcid.org/0000-0003-3239-8394.

AUTORES(AS)

Adymailson Nascimento Santos
Bacharel em Psicologia, Mestre pela UNIFAP e Doutorando em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais
ORCID: http://orcid.org/0000-0003-2977-4045
E-mail: ady.nastos44@gmail.com

Alex Dylan Freitas Silva
Pontifícia Universidade Católica – PUC Minas
Doutorando em Direito do Trabalho pela PUC Minas (Bolsista CAPES/PROEX)
ORCID: 0000-0003-0962-9684
E-mail: alex@pdsc.com.br

Amanda Ribeiro Carolino
Mestre em Administração (PPGA/PUC Minas), Graduação em Geografia (PUC Minas)
E-mail: amandarc.dsg@gmail.com

Ana Rita Assis Cardoso de Souza
Graduada em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas)
ORCID: 0009-0002-5809-9560
E-mail: anaritaassis@hotmail.com

Andréa Maria Silveira
Doutora em Ciências Humanas, mestre em Sociologia
Médica Especialista em Medicina do Trabalho pela UFMG
ORCID: 0000-0002-1180-3875
E-mail: silveira@medicina.ufmg.br

Arthur Suto Rostei Fernandes dos Anjos
Estudante do Curso de Psicologia da Universidade Cruzeiro do Sul, Bolsista do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica
E-mail: arthursuto@gmail.com

Ayla Godoi Grossi
Graduanda de Psicologia do Unipac-Barbacena
ORCID: 0009-0004-1993-9058
E-mail: 221-001117@aluno.unipac.br

Beatriz Cruz Hahne
Graduanda do curso de Direito da Faculdade Mineira de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais
ORCID: 0009-0005-4681-8507
E-mail: bia.hahne@gmail.com

Caroline de Lima Alves Pereira
Mestranda em Psicologia Social pela USP
ORCID: 0009-0007-8324-3487
E-mail: carolinedelima@usp.br

Carlos Eduardo Carrusca Vieira
Pós-doutor em Psicologia pela PUC-MG, Doutor e Mestre em Psicologia pela UFMG, Graduado em Psicologia pela PUC-MG. Professor do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPG-Psi) da Faculdade de Psicologia da PUC-MG. carlos.carrusca@outlook.com ; https://orcid.org/0000-0002-9284-3018

Cássio Adriano Braz de Aquino
Docente do Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Ceará, Doutor em Psicologia Social pela UCM (Espanha)
ORCID: 0000-0001-8651-1634
E-mail: brazdeaquino@gmail.com

Célia Diniz Soares Nastrini
Mestre em Engenharia Elétrica pela PUC-MG, Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho pela FUMEC
E-mail: nastrini@pucminas.br

Cíntia Batista Pereira
Doutora e Mestre em em Direito Privado, com área de concentração em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; Coordenadora e Professora do Curso de Direito Anhanguera e Professora de Especialização no IEC e na Pos-ESA. Autora de artigos e capítulos de livros e advogada militante. cintiabpereira2020@gmail.com - https://orcid.org/0009-0006-7814-5383

Claudia Osorio da Silva (UFF)
Doutora em Saúde Pública (Fundação Oswaldo Cruz)
Universidade Federal Fluminense (UFF) Niterói, RJ, Brasil
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-8581-7842
E-mail: claudia.osorio.uff@gmail.com

Crisane Costa Rossetti
Doutorado em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais
Centro de Referência Municipal em Saúde do Trabalhador de Belo Horizonte - CEREST, da Secretaria Municipal de Saúde de Belo Horizonte
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-0786-5918
E-mail: crisane.costa@pbh.gov.br

Dímitre Sampaio Moita
Pós-doutorando pelo Programa de Pós-graduação de Psicologia da Universidade Federal do Ceará, Doutor em Psicologia pela UFC
ORCID: 0000-0002-1814-7751
E-mail: dimitremoita@gmail.com

Eduardo Augusto Gonçalves Dahas
Pós-Doutor em Direito pela Universidade Fumec; Post-Doctorate in Psicology from Emil Brunner World University/EUA; Doutor em Direito Processual pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; Mestre em Direito Privado pela Universidade Fumec; Master's student in Science of Dispute Resolution from Ambra University/EUA; Bacharel em Direito pelo Centro Universitário de Sete Lagoas/MG; dududahas@yahoo.com.br - https://orcid.org/0000-0002-0835-4298

Elizabeth de Magalhães Fernandes
Especialista em Saúde Mental pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas)
ORCID: 0009-0005-5189-2269
E-mail: elizabethdemagalhaesfernandes@gmail.com

Eloisa Aparecida de Castro
Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de São João del-Rei
ORCID: 0009-0008-1906-3825
E-mail: eloisacastro@unipac.br

Fábio de Oliveira
Docente do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo
Doutor em Psicologia Social pela PUC-SP
ORCID: 0000-0002-0109-1413
E-mail: fabioliv@usp.br

Giselle Coelho de Almeida
Graduanda no curso de bacharel em Direito na FAMINAS-BH. Monitora de Direito Processual Civil na FAMINAS-BH. E-mail: gisellecoelhodealmeida@gmail.com

Isabella Campos Freitas D'Avila
Mestra em Educação pela UFMG, Graduada em Psicologia pelo UniBH
ORCID: 0000-0002-6794-460X
E-mail: isabellacf.davila@gmail.com

Jéssica Santos Pereira
Doutoranda em Direito do Trabalho na pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Mestre em Direito do Trabalho na pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Linha de pesquisa Trabalho, Democracia e Efetividade. Bolsista CAPES.

João César de Freitas Fonseca
Doutor em Educação pela UFMG, Mestre em Psicologia pela UFMG. E-mail: joaocesar.fonseca@yahoo.com.br. ORCID: 0000-0002-5722-1416.

João Henrique de Sousa Santos
Doutor em Psicologia pela UFMG, Mestre em Psicologia pela PUC Minas
ORCID: 0000-0002-9946-3552
E-mail: jhsousasantos@gmail.com

Jorge Augusto Pereira Rodrigues
Mestre em Engenharia Mecânica pela PUC-MG, Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho pela PUC-MG
E-mail: engenheiro.jorgeaugusto@gmail.com

Juliana da Costa Fernandes
Especialista em Gestão Estratégica pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)
ORCID: 0009-0004-5449-5579
E-mail: juliana3101@gmail.com

Júlia Egydio Felicíssimo
Graduanda do curso de Direito da Faculdade Mineira de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; ORCID: 0009-0001-7177-5167
E-mail: juliaefelicissimo@gmail.com

Larissa Henrique Alves
Graduanda do curso de Direito da Escola Superior Dom Helder Câmara e de Ciências do Estado pela Universidade Federal de Minas Gerais, e bolsista de iniciação científica PROBIC/FAPEMIG 2023-4. Orcid ID: 0009-0002-5469-8347. e-mail: larissahenriquessalvess@gmail.com

Laryssa Cândida
Mestranda em Direito pela PUC Minas, com bolsa CAPES/PROEX.
Graduada em Direito pela PUC Minas.
E-mail: laryssagabrielle94@gmail.com.
ORCID 0009-0003-0491-5961.

Leonardo de Miranda e Silva
Graduando em Psicologia pela PUC Minas. Pesquisador bolsista em Iniciação Científica pela Fapemig.
E-mail: leonardo.mirandalhm@gmail.com ; ORCID: 0009-0009-2507-6187

Lucas Fonseca Eliezer de Souza
Bacharelando em Direito pela Faculdade Anhanguera de Belo Horizonte Campus Antônio Carlos; Pesquisadora Voluntária do Projeto de Pesquisa Constitucionalismo Multicêntrico do Direito.
lucas.souza.17@hotmail.com - https://orcid.org/0009-0005-3203-8606

Luciana Teixeira da Cruz
Especialização em Docência Jurídica, Faculdade Arnaldo Jansen
ORCID: 0009-0001-9985-8095
E-mail: lucianacruz.adv@gmail.com

Lucianne Sant'Anna de Menezes
Doutora em Ciências pelo IP-USP, Mestre em Psicologia pela USP
ORCID: 0000-0002-5989-661X
E-mail: lucianne.menezes@ufu.br

Luiza Aguiar Sampaio
Graduanda do curso de Direito da Faculdade Mineira de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Bolsista de iniciação científica PIBIC/CNPq 2023-4/142951
ORCID: 0009-0005-1862-2398
E-mail: luiza.aguiarsampaio@gmail.com

Ludmila Lima Arantes
Mestre em Economia Aplicada pela UFOP
ORCID: 0009-0009-6998-7660
E-mail: ludmila.lima.arantes@gmail.com

Márcia Mansur Saadallah
Mestre em Ciências Sociais pela PUC Minas
ORCID: 0000-0002-8247-5901
E-mail: marciamansurbh@gmail.com

Marcos Paulo da Silva Oliveira
Professor da PUC Minas, CEDIN e FAMINAS-BH, coordenador do NPJ da FAMINAS-BH. Advogado, doutor e mestre em Direito Privado pelo PPGD PUC Minas. E-mail: marcosmtd.adv@gmail.com

Maria Cecília Máximo Teodoro
Pós-Doutora em Internacionalização, Trabalho e Sustentabilidade pela UnB. Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de Castilla-La Mancha com bolsa de pesquisa da CAPES.
mariaceciliamaximoteodoro@gmail.com
https://orcid.org/0000-0003-3239-8394.

Marina Almeida Pereira
Graduada em Psicologia pela PUC-MG.
psimarinapereira@gmail.com; https://orcid.org/0009-0008-7685-9176

Melina Alves Gomes
Especialista em Consultoria Empresarial pela UNI BH. Graduada em Design de Moda pela Universidade Fumec. Graduanda em Psicologia pela PUC Minas ; Email: melinalvess@gmail.com

Michel Carlos Rocha Santos
Mestre em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Professor de Direito Material e Processual do Trabalho da PUC MG e Advogado.
Orcid ID: 0000-0002-8343-6146
Email: michelcarlosrocha@yahoo.com.br

Miriam Wlosko
Psicóloga, UBA. Docente titular jubilada UNLa. Coordinadora del diploma de Salud mental, subjetvidad y trabajo, FLACSO Uruguay. Email: miriwlos@gmail.com

Patricia Aparecida Mendes dos Santos
Bacharelanda em Direito pela Faculdade Anhanguera de Belo Horizonte Campus Antônio Carlos; Pesquisadora Voluntária do Projeto de Pesquisa Constitucionalismo Multicêntrico do Direito.
patriciaams.academico@gmail.com - https://orcid.org/0009-0005-8214-4124

Patricia de Souza Oliveira
Especialista em Direitos Humanos e Cidadania pelo ISTA. Graduada em Psicologia pela FEAD.
Orcid ID: 0009-0000-9839-6995
Email: patricia-oliveira85@hotmail.com

Rafael de Morais Amendoeira
Estudante de Psicologia pela Universidade Cruzeiro do Sul, Bolsista do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica.
Lattes: https://lattes.cnpq.br/8507224703238216
Email: moraisrafael531@gmail.com

Rodrigo Padrini Monteiro
Doutor e Mestre em Psicologia pela PUC Minas.
E-mail: rodrigopadrini@gmail.com. ORCID: 0000-0002-7153-2448

Sérgio Augusto Pires dos Reis Madeira
Mestrando em Direito do Trabalho pela PUC Minas (Bolsista CAPES). Especialização em Direito do Trabalho e Previdenciário pela PUC Minas; Bacharel em Direito pela PUC Minas.
Orcid ID: 0000-0001-5731-0067
Email: adv.sergiopires@gmail.com

Stella Deusa Pegado de Araújo
Diretora de Saúde do Trabalhador da Secretaria Municipal de Segurança e Prevenção - PBH. Mestre em Saúde Pública e Medicina do Trabalho – Havana, Cuba. Residência médica em Medicina Preventiva e Social pela UFMG, com área de concentração em Saúde do Trabalhador.
Orcid ID: 0009-0004-8077-4280
Email: stelladeusa@pbh.gov.br

Thiago César Carvalho dos Santos
Mestre em Direito pela UFMG. Bacharel em Direito pela PUC Minas. Graduando em Psicologia pela UNA.
Orcid ID: 0000-0002-4167-1308
Email: carvalho.thiagoc@gmail.com

AGRADECIMENTOS

O XV Congresso Latino-Americano de Direito Material e Processual do Trabalho, em conjunto com o II Congresso Internacional de Saúde Mental na Contemporaneidade: Diálogos sobre a Saúde Mental Relacionada ao Trabalho, foi realizado com o apoio institucional e financeiro da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG) e da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). O evento também contou com o apoio e recursos do Programa de Pós-graduação em Psicologia da PUC Minas, do Programa de Pós-graduação em Direito da PUC Minas, da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), da Caixa de Assistência dos Advogados de Minas Gerais, da Escola Superior de Advocacia da OAB/MG, da MAPA HDS, Associação Mineira da Advocacia Trabalhista (AMAT/MG) e dos Grupos de Pesquisa "Retrabalhando o Direito" (RED) e "Psicologia, Trabalho e Processos Psicossociais" (PSITRAPP). Esse evento interdisciplinar, construído em parceria estabelecida entre dois programas de Pós-graduação Stricto Sensu da PUC Minas (Direito e Psicologia), visou fomentar discussões sobre questões emergentes no direito do trabalho e na saúde mental dos trabalhadores, abordando temas críticos de saúde laboral e promoção da saúde no ambiente de trabalho. O congresso reuniu pesquisadores, profissionais e acadêmicos de diversas regiões e áreas do conhecimento, totalizando cerca de 400 congressistas. Agradecemos a todos os patrocinadores e apoiadores, em especial à FAPEMIG e à PUC Minas, e ao público participante, que tornaram o Congresso e esta obra possíveis.

Os temas, as perspectivas e entendimentos sobre os mesmos, apresentados por membros da Comunidade Acadêmica e Administrativa ou convidados, nesta publicação, são de responsabilidade do(s) autor(es), nem sempre expressando os valores e orientação filosófica e teológica da PUC Minas e da Reitoria.

APRESENTAÇÃO

Os desafios atuais em torno da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT) são urgentes e complexos. De acordo com dados da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), estima-se que cerca de 12 bilhões de dias de trabalho sejam perdidos anualmente em decorrência de quadros de ansiedade e depressão, gerando um impacto econômico de aproximadamente 1 trilhão de dólares (OPAS, 2023). Este custo, entretanto, representa apenas a ponta do *iceberg*. O adoecimento mental reverbera intensamente na vida dos(as) trabalhadores(as), influenciando suas relações familiares, sociais e o próprio sentido de existência no trabalho.

Em resposta a esse contexto, o II Congresso Internacional de Saúde Mental na Contemporaneidade: Diálogos sobre a Saúde Mental Relacionada ao Trabalho e o XV Congresso Latino-Americano de Direito Material e Processual do Trabalho, realizados de 18 a 20 de setembro de 2024, de modo unificado e interdisciplinar, por meio da parceria entre os Programas de Pós-graduação Stricto Sensu de Direito e Psicologia da PUC Minas, buscaram debater e compreender os impactos desse cenário. Em nossa abordagem, destacamos a necessidade de enfrentar o problema de forma ampla e crítica, refletindo sobre os efeitos do trabalho na saúde mental e nas dinâmicas de sofrimento e adoecimento, que incluem, frequentemente, violências como assédio moral e sexual. A recente Convenção n. 190 da OIT (2019) é uma prova dos esforços globais para erradicar tais formas de violência nos ambientes laborais.

Para além dos dados alarmantes, o evento reforçou a importância de uma análise transdisciplinar e interseccional. Nos encontros e nas apresentações, convergiram saberes da psicologia do trabalho, do direito, da sociologia e da medicina do trabalho. Foi evidente o quanto as questões raciais, de gênero, e as desigualdades socioeconômicas interferem diretamente nos processos de saúde e adoecimento mental no trabalho. Igualmente, destaca-se a necessidade de enfrentamentos coletivos das situações e processos que levam à deterioração do trabalho e da saúde mental dos(as) trabalhadores(as).

Este livro, que reúne os artigos completos apresentados durante o evento, avaliados por *double blind review* por um comitê de avaliadores, reflete o compromisso dos(as) organizadores(as) e dos(as) autores(as) em buscar soluções que transcendam abordagens simplistas e meramente paliativas. As discussões aqui compiladas nos lembram que, ao considerar o ser humano como uma "peça substituível em uma engrenagem", negamos a complexidade do sujeito trabalhador. A defesa da saúde é necessária e urgente. Nessa direção, os textos desta obra propõem uma visão mais ampla e fundamentada, comprometida com a justiça social e com a promoção da saúde do(a) trabalhador(a).

Esperamos que esta publicação seja uma contribuição relevante para os estudos sobre SMRT, para que inspire novos diálogos e mobilize transformações concretas nos contextos laborais.

Profª Maria Cecília Máximo Teodoro & Prof. Carlos Eduardo Carrusca Vieira

Programas de Pós-graduação Stricto Sensu de Direito e Psicologia da PUC Minas

Sumário

CONFERÊNCIAS 19

SAÚDE MENTAL RELACIONADA AO TRABALHO: UM DESAFIO PARA O SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE 20
Andréa Maria Silveira (UFMG)

A ATENÇÃO EM SAÚDE DO TRABALHADOR E OS DESAFIOS DO DIÁLOGO COM OS SABERES DA EXPERIÊNCIA FACE AOS ATAQUES AOS COLETIVOS DE TRABALHO 29
Claudia Osorio da Silva (UFF)

SAÚDE MENTAL E TRABALHO: UMA REFLEXÃO À LUZ DO TRABALHO NO CEREST MUNICIPAL E NA REDE SUS BELO HORIZONTE 34
Crisane Costa Rossetti (CEREST-BH)

TEORIA DO PENHASCO DE VIDRO: MULHERES QUE HERDAM FRACASSOS NO TRABALHO 39
Maria Cecília Máximo Teodoro (PUC Minas)

VIVER DO TRABALHO HOJE: PRECARIEDADE TOTALITÁRIA E SUBJETIVIDADES ESTILHAÇADAS 52
Miriam Wlosko (FLACSO URUGUAY - UNPAZ ARGENTINA)

TRABALHOS COMPLETOS 65

INTERSECCIONALIDADE E SAÚDE MENTAL: DESAFIOS E RESILIÊNCIA DAS MULHERES TRANS TRABALHADORAS DO SEXO EM MACAPÁ-AP..... 66
Adymailson Nascimento Santos

A TRANSFOBIA COMO MECANISMO DE EXCLUSÃO DE MULHERES TRANS E TRAVESTIS DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO 81
Eloisa Aparecida de Castro, Ayla Godoi Grossi

TRABALHO SEXUAL NA GUAICURUS: (RE)EXISTÊNCIAS E LUTA POR DIREITOS E AUTONOMIA 93
Juliana da Costa Fernandes, Elizabeth de Magalhães Fernandes, Ana Rita Assis Cardoso de Souza, Márcia Mansur Saadallah

O PAPEL DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS PARA PROTEÇÃO E PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR 105
Sérgio Augusto Pires dos Reis Madeira, Luciana Teixeira da Cruz

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO SEXUAL E SAÚDE MENTAL DE TRAVESTIS E MULHERES TRANSEXUAIS: UMA ANÁLISE A PARTIR DOS DETERMINANTES SOCIAIS 115
Ludmila Lima Arantes, Thiago César Carvalho dos Santos, Patricia de Souza Oliveira, Isabella Campos Freitas D'Avila, João Henrique de Sousa Santos

TRABALHADORES INFORMAIS E SAÚDE MENTAL: CONJUNTURA, IMPACTOS E RESPONSABILIDADE 127
Alex Dylan Freitas Silva, Sérgio Augusto Pires dos Reis Madeira

METASSÍNTESE DA PRODUÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL DO TRABALHO: PARTILHANDO RESULTADOS PARCIAIS 138
Dímitre Sampaio Moita, Arthur Suto Rostei Fernandes dos Anjos, Rafael de Morais Amendoeira

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DA PSICOLOGIA SOCIAL DO TRABALHO: ANÁLISE DOS PROCESSOS DE SUBJETIVAÇÃO E SAÚDE-DOENÇA 151
Dímitre Sampaio Moita, Fábio de Oliveira, Cássio Adriano Braz de Aquino

CONTRIBUIÇÃO DO MÉTODO BIOGRÁFICO DE LE GUILLANT PARA A ÁREA DE SAÚDE MENTAL E TRABALHO: O CASO DE UM GUARDA CIVIL MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE 162
Stella Deusa Pegado de Araújo, Carlos Eduardo Carrusca Vieira

PROMOÇÃO DE SAÚDE MENTAL E PRÁTICAS DA PSICOLOGIA: ENTRE O "SUPORTAR O INSUPORTÁVEL" E AS POSSIBILIDADES DE TRANSFORMAÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO 172
Caroline de Lima Alves Pereira

O ACELERADO CRESCIMENTO DE DOCENTES BRASILEIROS ACOMETIDOS PELA SÍNDROME DE BURNOUT .. 182
Jorge Augusto Pereira Rodrigues, Célia Diniz Soares Nastrini

TRAUMA VICÁRIO E POSSÍVEIS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DE PESQUISADORES MULTIDISCIPLINARES EM ATUAÇÃO NO CENÁRIO PÓS DESASTRE DE BRUMADINHO/MG 193
Melina Alves Gomes, Amanda Ribeiro Carolino

SOB O VÉU DO GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO: PSICANÁLISE, DOMINAÇÃO PERVERSA E SUBJETIVAÇÃO NEOLIBERAL 203
Lucianne Sant'Anna de Menezes

PRECARIZAÇÃO E NOVAS TECNOLOGIAS: UMA CONTRADIÇÃO QUE CAPITALIZA 213
Michel Carlos Rocha Santos, Beatriz Cruz Hahne, Júlia Egydio Felicíssimo, Luiza Aguiar Sampaio

ADOECIMENTO NO TRABALHO E DEMISSÕES SILENCIOSAS NA ERA DIGITAL 223
Giselle Coelho de Almeida, Marcos Paulo da Silva Oliveira

IMPACTOS DA HIPERCONEXÃO NA SAÚDE MENTAL DOS(AS) TRABALHADORES(AS) DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE MICROTAREFAS: A URGÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO 233
Alex Dylan Freitas Silva, Laryssa Cândida, Regiane Pereira Silva da Cunha

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O ADOECIMENTO MENTAL DO TRABALHADOR: O USO DE ALGORITMOS NO MONITORAMENTO DE ENFERMIDADES PSÍQUICAS NO TRABALHO 245
Maria Luísa de Oliveira Moreira, Marcio Henrique Mathidios Pires

O DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E A DESCONEXÃO AO TRABALHO COMO PARADIGMA PARA PRESERVAÇÃO DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR 256
Eduardo Augusto Gonçalves Dahas, Cíntia Batista Pereira, Ana Beatriz Marques Neto, Patricia Aparecida Mendes dos Santos

O TELETRABALHO E SEUS EFEITOS NO DESENVOLVIMENTO DA SÍNDROME DE BURNOUT 267
Cíntia Batista Pereira, Ana Beatriz Marques Neto, Lucas Fonseca Eliezer de Souza

TELETRABALHO, GÊNERO E OS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO 278
Anna Sophia Pussi, Daniele Almeida Duarte, Guilherme Elias da Silva

SMARTPHONE COMO DISPOSITIVO PRIVILEGIADO DE ACESSO ÀS REDES SOCIAIS CONTEMPORÂNEAS E SEUS IMPACTOS NA VIDA DO TRABALHADOR DA EDUCAÇÃO BRASILEIRA 290
Francisco Rogerio de Oliveira Bonatto, João Paulo Arena Xavier, Luiza Neves Lobo, Thamyres Gracioso Bentlin

DIAGNÓSTICO DO BEM-ESTAR NO TRABALHO DOS SERVIDORES DE BIBLIOTECAS DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA FEDERAL 300
Iranise Moro Pereira Jorge, Lais Thaina Nenemann Kreutzer, Giovana Natasha Sluzala, Daniela da Silva Rodrigues

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: INTERVENÇÃO NUMA EMPRESA METALÚRGICA NO INTERIOR DE SÃO PAULO 313
Eliana A. S. Pintor, Gabriela M. R. de Lima, Luciana Sinézio, Luciana S. S. Fernandes, Rosemairy N. Inamine

DA PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO À INTELIGÊNCIA PRÁTICA? 324
Marlene Aparecida Braga Bicalho

"AFINAL, VOCÊ É A SUA PRÓPRIA EMPRESA, NÉ?": OS IMPACTOS PSICOSSOCIAIS DA PEJOTIZAÇÃO 333
Leonardo de Miranda e Silva, João César de Freitas Fonseca, Rodrigo Padrini Monteiro

A RESISTÊNCIA FEMININA NA PERSPECTIVA DO CONTRAPODER E A SÍNDROME DE BURNOUT: OS NOVOS DESAFIOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO 346
Vanessa Cristina Gavião Bastos, Júlia Rodrigues Rachid Amin

O NEOLIBERALISMO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE..... 360
Cristina Martins Luziano, Jéssica Santos Pereira

LIVRES DE SI: A GESTÃO NEOLIBERAL DOS TEMPOS DE TRABALHO E O ADOECIMENTO MENTAL DA CLASSE TRABALHADORA 372
Bruna Salles Carneiro

ASPECTOS PSICOSSOCIAIS DA INSTRUMENTALIZAÇÃO DO TRABALHADOR NA ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA 383
Alessandra Kelly Neves Sampaio

O FEMININO E O TRABALHO INVISIBILIZADO: UM NÃO-LUGAR (?) 395
Maria Cecília Máximo Teodoro, Larissa Henrique Alves, Luiza Aguiar Sampaio

O IMPACTO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES E SUAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS PARA O PRÓPRIO EMPREGADOR 406
Eduardo Augusto Gonçalves Dahas, Cíntia Batista Pereira, Patricia Aparecida Mendes dos Santos, Lucas Fonseca Eliezer de Souza

A SOCIEDADE DO DOPING E O MUNDO DO TRABALHO: RELAÇÕES COM O DESEMPENHO E O CANSAÇO NA CONTEMPORANEIDADE 416
Marina Almeida Pereira, Carlos Eduardo Carrusca Vieira

ÍNDICE REMISSIVO 428

CONFERÊNCIAS

SAÚDE MENTAL RELACIONADA AO TRABALHO: UM DESAFIO PARA O SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE

Andréa Maria Silveira
Doutora em Ciências Humanas, mestre em Sociologia, Médica Especialista em Medicina do Trabalho, ambos pela UFMG. https://orcid.org/0000-0002-1180-3875. silveira@medicina.ufmg.br

A Organização Mundial de Saúde (OMS) no *World Mental Report: transforming mental health for all* (WHO, 2022) define a saúde mental como parte integrante e componente da saúde e do bem-estar que habilita as pessoas a lidarem com as contingências da vida, apreender, trabalhar e contribuir para as suas comunidades. Sendo um componente integral da saúde e bem-estar, é mais do que a ausência de um transtorno mental e se apresenta como um contínuo que pode implicar em experiências que vão de um estado ideal de bem-estar a condições debilitantes de intensa dor emocional e sofrimento.

Os transtornos mentais são altamente prevalentes em todo mundo. Para exemplificar, a OMS estima que um em cada oito indivíduos (o que corresponde a quase um bilhão de pessoas) convive com um transtorno mental, sendo os mais comuns, os transtornos de ansiedade e a depressão. Pessoas com condições graves de saúde mental morrem, em média, de 10 a 20 anos antes da população geral, principalmente devido a doenças físicas evitáveis (WHO, 2022).

O suicídio, um dos desfechos mais graves de um transtorno mental é responsável anualmente pela morte de aproximadamente 720.000 pessoas no mundo, número superior as mortes por homicídios e conflitos armados. Trata-se de um fenômeno que atinge principalmente países de baixa e média renda, que concentraram 73% dos suicídios ocorridos globalmente em 2021(WHO, 2022).

Os transtornos mentais são a principal causa de anos vividos com deficiência (YLDs), provocando a perda de um em cada seis anos em todo o mundo. Isto posto, o adoecimento mental constitui um importante e crescente problema de saúde pública.

No Brasil, testemunha-se um aumento da incapacidade devido aos transtornos mentais e grande pressão sobre os sistemas de saúde e previdência social. Dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) mostram que, em 2023, foram concedidos no país 288.865 benefícios por incapacidade devido aos transtornos mentais e comportamentais, 38% a mais do que em 2022, quando foram concedidos 209.124 benefícios (FONSECA, 2024)

A determinação dos transtornos mentais passa por uma série de fatores e circunstâncias que dependem do local as pessoas nascem e vivem, e resulta de uma interação complexa entre características pessoais vinculadas a biologia, vivências na vida familiar e comunitária, e de fatores estruturais que caracterizam a sociedade mais ampla onde o indivíduo vive.

Desigualdades sociais e econômicas, emergências de saúde pública, guerras e a crise climática estão entre as ameaças estruturais globais à saúde mental (WHO, 2022). Trata-se assim, de um debate que possui várias camadas. Neste texto, nos concentraremos no papel do trabalho, no cenário contemporâneo como fator provocador ou agravador do adoecimento mental e dos desafios que isto traz para o Sistema Único de Saúde (SUS).

O TRABALHO ENQUANTO DETERMINANTE DA SAÚDE MENTAL

O trabalho constitui a atividade pela qual o homem transforma a natureza e, neste processo, se transforma. Constitui um dos determinantes da saúde e do bem-estar dos indivíduos que destinam grande parte das horas dos seus dias ao trabalho. Sua importância transcende os aspectos econômicos. O trabalho é essencial a maioria das pessoas para viabilizar o acesso às necessidades materiais da vida, como alimento, abrigo, cuidados a saúde, educação, transporte e lazer. Mas, para além disto, o trabalho ainda constitui uma importante dimensão da identidade pessoal, é fator de inclusão e integração social, além de favorecer a inserção em redes de companheirismo, solidariedade e suporte social. Como tal, pode ser um importante promotor de saúde, mas em condições adversas, pode ser uma fonte de sofrimento, mal-estar, adoecimento (inclusive mental), e morte.

Não ter trabalho também pode representar um risco para a saúde mental de adultos. O desemprego prolongado, a insegurança profissional e financeira e a perda de emprego são fatores de risco para depressão e tentativas de suicídio e suicídio (PLATT, 1986; MARTIKAINEN, VALKONEN, 1996; MILNER, PAGE, 2013; HERBER, RUIJSBROEK, KOOPMANSCHAP; 2019).

A Organização Mundial de Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estimam que 60% das pessoas, no nível mundial, trabalhem e que 15% dos adultos em idade ativa venham a ter um transtorno mental em algum momento da vida. Estimam ainda que pessoas com exposição elevada a determinados fatores de risco no trabalho estariam em maior risco de apresentar um transtorno mental (WHO, ILO; 2022).

A exposição no trabalho a produtos químicos tóxicos pode se relacionar a transtornos mentais relacionados ao trabalho (TMRT), embora no cenário contemporâneo, os fatores psicossociais do trabalho sejam prevalentes entre os fatores relacionados a este tipo de adoecimento.

A partir da década de 70 do século passado, processos de reestruturação produtiva, globalização da economia, e introdução de novas tecnologias como automatização de processos, tecnologias comunicacionais e inteligência artificial, dentre outros fatores induziram um aumento exponencial das cargas de trabalho. Ao substituírem o trabalho humano por máquinas, reduziram a renda dos trabalhadores e aumentaram as exigências de qualificação para o acesso aos postos de trabalho. *Pari passu*, testemunha-se a precarização das relações de trabalho com redução de garantias e benefícios previstos em contratos de trabalho, redução de salários, e da segurança nos empregos.

Trocando em miúdos, a literatura identifica os seguintes fatores de risco como estando associados ao adoecimento mental no trabalho: subutilização de competências ou falta de qualificação para o trabalho; cargas de trabalho ou ritmo de trabalho excessivo, falta de pessoal; jornadas longas, antissociais ou inflexíveis; falta de controle sobre o processo ou a carga de trabalho; condições físicas de trabalho inseguras ou precárias; cultura organizacional que permite comportamentos negativos; suporte social limitado de colegas e chefias, supervisão autoritária; experiências de violência, assédio, intimidação, discriminação e exclusão no trabalho; atribuições pouco claras; insegurança no emprego, salários inadequados, fraco investimento no desenvolvimento de carreira; demandas conflitantes e falta de equilíbrio entre a vida familiar e o trabalho. Os riscos para a saúde mental, denominados riscos psicossociais, podem estar relacionados com o conteúdo do trabalho, características específicas do local de trabalho ou oportunidades de desenvolvimento de carreira, entre outros aspectos (HARVEY et al, 2017; RIVIÈRE et al, 2018; WHO, ILO, 2022, WHO, 2022).

Ressalta-se ainda que, os ambientes de trabalho podem amplificar questões que afetam negativamente a saúde mental, incluindo a discriminação e a desigualdade com base em fatores

como raça, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, deficiência, origem social, condição de migrante, religião ou idade (WHO, ILO; 2022).

Não podemos esquecer, que mais de metade da força de trabalho mundial trabalha na economia informal, desprovida de proteção legal para a saúde e segurança no trabalho. Para estes trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho tendem a ser piores no que diz respeito a insalubridade e periculosidade dos ambientes de trabalho, longas jornadas, ausência de acesso a proteções sociais e maior discriminação com impactos negativos mais intensos sobre e a saúde mental (WORLD BANK, 2019).

As pessoas com problemas graves de saúde mental têm maior probabilidade de serem excluídas do emprego e, quando empregadas, têm maior probabilidade de enfrentar situações de discriminação e desigualdade no trabalho (RAMIREZ et al, 2023). O estigma ronda a pessoa com um transtorno mental e resulta na sua representação social como incapaz, instável, pouco confiável, como alguém que "não dá conta", que não deve ser incluído nas oportunidades de capacitação e promoção. Deste estigma decorrem atos discriminatórios que constituem um dos fatores que induzem trabalhadores e trabalhadores a negarem o adoecimento mental, a não buscarem assistência médica ou psicológica e a omitirem sintomas em exames de saúde, principalmente quando oferecidos pelas empresas empregadoras.

Embora os riscos psicossociais possam ser encontrados em todos os ramos e setores da economia, tem-se registro de maior ocorrência de TMRT em algumas categorias profissionais. Pedrosa, Silva e Sousa (2024) em estudo sobre notificações de TMRT no SINAN (Sistema de Informação de Agravos de Notificação) entre 2012 e 2022 encontraram o maior número de notificações, nesta ordem, entre técnico de enfermagem, professor da educação de jovens e adultos do ensino fundamenta, motorista de ônibus urbano, gerente de contas de pessoa física e jurídica, agente comunitário de saúde, assistente administrativo, gerente de agência, enfermeiro, faxineiro, e caixa e bilheteiro (exceto caixa de banco). Chama atenção a importância das profissões de saúde na lista e o fato de grande parte das profissões que a integram exigirem prestação de cuidados e assistência ou ensino a outras pessoas.

A ATENÇÃO À SAÚDE MENTAL

O aumento do número de casos de adoecimento mental tem desafiado os sistemas de saúde em todo o mundo. No Brasil, estima-se que a busca por atendimento nas Unidades Básicas de Saúde (UBS), motivada por queixas relacionadas a transtornos mentais, correspondem a aproximadamente 30% de toda a demanda. A Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) realizada em 2013 apontou que 78,8% dos brasileiros com sintomas depressivos não recebiam tratamento (ARAÚJO, TORRENTÉ, 20023).

As dificuldades de propiciar uma boa assistência à saúde mental, também parecem ser universais. As melhores experiências são europeias, particularmente francesas. Na França, 42% das pessoas com transtornos mentais estão adequadamente tratadas. Nos USA 2/3 das pessoas com transtornos mentais (inclusive as que tem seguro de saúde) conseguem acessar serviços de saúde mental. Apenas 1/3 das atendidas em serviços de urgência psiquiátrica naquele país tiveram acompanhamento no primeiro mês após a alta. Com isto temos uma ideia da magnitude do problema da atenção à saúde mental, que tende a ser mais grave ainda nos países de baixa renda (HARDER, WAGNER, RASH, 2014, REINERT, FRITZE, NGUYEN, 2022).

Apesar da grande proporção de casos de transtorno mental, principalmente dos que se apresentam na atenção primária, os indicadores globais de despesa pública com a saúde mental são desanimadores (2,1% da despesa pública com a saúde), particularmente nos países de baixa e

média renda, assim como o número médio de profissionais de saúde mental que mundialmente é de 13 por 100 000 habitantes. Este último número apresenta grandes variações entre os países, com menos de dois trabalhadores por 100 000 habitantes nos países de baixa renda, a mais de 60 trabalhadores por 100.000 habitantes nos países de alta renda (OMS, 2021).

No Brasil, os investimentos na atenção à saúde mental também são modestos. Em 2023 o Ministério da Saúde investiu 444 milhões em todo país nas Redes de Atenção Psicossocial (RAPS). O repasse foi direcionado para os 2.855 Centros de Atenção Psicossocial (CAPS) e para os 870 Serviços Residenciais Terapêuticos (SR). Apenas para fins de comparação, entre 2019 e 2022 foram investidos, pelo Ministério da Saúde, 6,6 bilhões de reais no tratamento da AIDS (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2022, 2023). A comparação não tem a finalidade de reduzir a importância do investimento na prevenção e tratamento de casos de contaminação pelo vírus do HIV, mas apenas ressaltar a desproporção, que talvez possa ser atribuída a falta de mobilização dos pacientes e profissionais de saúde mental para um maior investimento na implementação da política de saúde mental do país.

A ATENÇÃO À SAÚDE MENTAL NO TRABALHO NO ÂMBITO DO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE - A REDE NACIONAL DE ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE DO TRABALHADOR – RENAST

A Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) definiu no seu Art. 196, a saúde como "Saúde como direito do cidadão e dever do Estado" e Art. 200 que ao SUS "compete, entre outras atribuições: II – executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador ... VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho".

Outro importante instrumento normativo, a Lei Orgânica da Saúde 8 080/90 (BRASIL, 1990) que dispõe sobre a organização do SUS, determinou no seu Art. 6º que "Estão incluídas ainda no campo de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS): I - a execução de ações: a) de vigilância sanitária; b) de vigilância epidemiológica; c) de saúde do trabalhador; e d) de assistência terapêutica integral, inclusive farmacêutica".

Em 2002 como principal estratégia do SUS para garantir a integralidade da promoção e atenção à saúde do trabalhador e estruturar em âmbito nacional as ações de saúde do trabalhador foi criada a Rede Nacional de Atenção Integral a Saúde do Trabalhador (RENAST) com a atribuição de desenvolver ações de saúde do trabalhador na Atenção Básica, na Urgência/Emergência, nos Centros de Referência Regionais em Saúde do Trabalhador - Cerest regional e nos Centros de Referência Estaduais em Saúde do Trabalhador – Cerest estadual (BRASIL SAÚDE, 2002).

Dentre as atribuições dos estados, municípios e dos pontos de rede de atenção à saúde integrantes da RENAST destaca-se: a garantia do atendimento ao acidentado do trabalho e ao suspeito ou portador de doença relacionada ao trabalho (incluindo os transtornos mentais), a notificação dos agravos relacionados ao trabalho, rotina de sistematização e análise dos dados gerados na assistência à saúde do trabalhador, emissão de laudos e relatórios circunstanciados sobre os agravos relacionados com o trabalho; operacionalização de referências em saúde do trabalhador, de forma a dar suporte técnico para o estabelecimento da relação do agravo com o trabalho, a confirmação diagnóstica, o tratamento, a recuperação e a reabilitação da saúde. São previstas ainda a realização de ações de vigilância nos ambientes e processos de trabalho (levantamento e análise de informações, a inspeção sanitária nos locais de trabalho, a identificação e avaliação de situações de risco, investigação epidemiológica etc.), instituição e

manutenção do cadastro empresas om indicação dos fatores de risco que possam ser gerados; promoção de ações em saúde do trabalhador articuladas com, instituições como Previdência Social, Ministério do Trabalho e Emprego, Sindicatos e pactuação com os gestores regionais e municipais das ações de atenção integral à Saúde do Trabalhador (BRASIL, 2002).

O Brasil possui hoje 215 Cerest, em funcionamento (26 estaduais, 1 Distrital, 185 regionais/municipais), os quais atendem a 3.981 municípios, ou seja, 70,7% das regiões de saúde, ficando 29% dos municípios brasileiros descobertos de ações dos Cerest (BRASIL, 2024)

No que diz respeito à saúde mental, o diagnóstico dos TMRT, o matriciamento dos profissionais da atenção básica para a realização de diagnósticos de transtornos mentais relacionados ao trabalho e a vigilância dos ambientes de trabalho (visando a detecção de riscos à saúde presentes nos ambientes de trabalho, investigação dos casos e educação de trabalhadores e empregadores e proposição de ações que eliminem ou mitiguem estes riscos), se impõem como ações primordiais para os Cerests.

Com relação ao diagnóstico e tratamento dos TMRT, em 2004, em conjunto com mais dez agravos relacionados ao trabalho, eles foram definidos como agravos de notificação compulsória, passando a ser registrados no SINAN. Tal foi reiterado pela Portaria GM/MS Nº 5.201, de 15 de agosto de 2024 (BRASIL, 2024) e o número de agravos a serem notificados foi ampliado pela Portaria GM/MS Nº 1.999, de 27/11/2023 (BRASIL, 2023) que atualizou a lista de doenças relacionadas ao trabalho. A lista apresenta a codificação na Classificação Internacional de Doenças (CID versão 10), o nome da doença relacionada ao trabalho e o agentes e/ou fatores de risco associados e representa um inquestionável avanço em relação a lista publicada em 1999 (BRASIL, 1999) que reconhecia apenas 13 transtornos mentais relacionados ao trabalho.

Contudo, protocolos ou manuais assistenciais que possam orientar os profissionais de saúde em todos os pontos de atenção da Rede de Atenção à Saúde incluindo os dispositivos da Rede de Atenção Psicossocial (RAPS) nos diagnósticos e realização dos nexos com o trabalho e notificação destes agravos, ainda não estão disponíveis.

Ainda que estes instrumentos normativos se voltem para todo o SUS, tem-se expectativa que sejam utilizados principalmente pelos CERESTs, por entender-se que a RENAST tem papel central na identificação, encaminhamento e notificação dos transtornos mentais relacionados ao trabalho e dos fatores determinantes ou contribuintes para sua ocorrência. Contudo há de se reconhecer que existem lacunas importantes tanto no que se refere a identificação e atuação sobre os fatores de risco que produzem os transtornos mentais relacionados ao trabalho quanto no dimensionamento do problema e seu monitoramento.

Destaca-se que vários estudos têm chamado atenção para a invisibilidade dos TMRT, o que resulta em grande parte das vezes da falta de capacitação técnica dos profissionais de saúde, para suspeitar e investigar casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho e também, a permanência de concepções sobre adoecimento centrados em um modelo que foca na doença e não nas condições que a determinam. Outro fator seria a falta de letramento de trabalhadores para desnaturalizar o adoecimento mental relacionado ao trabalho.

As dificuldades no âmbito capacitação técnica são particularmente graves na atenção primária. Mesmo quando os diagnósticos são realizados, nem sempre ocorre a notificação para o SINAN, como determinado em portaria ministerial. Estes fatos têm como consequência altas cifras de invisibilidade para o problema.

Inquérito para avaliar ações em saúde mental na RENAST, realizado por Mariana Cardoso e Tania Araújo da UFBA, em 2018, ainda não atualizado, (CARDOSO, ARAÚJO, 2018) mostrou que 47,8% dos CEREST referiram realizar ações informativas e de educação permanente para os profissionais dos Centros de Atenção Psicossocial (CAPS). Apenas 26,0% referiram tal atividade com os ambulatórios de saúde mental; 40,9% realizavam ações de apoio matricial para os

serviços do SUS; e 35,5% desenvolviam ações informativas frequentes sobre saúde mental para os trabalhadores em geral. Inspeção em ambientes de trabalho eram realizadas sistematicamente por 58,8% e o registro de casos de TMRT por 53,2%. Registra-se que 67,7% dos Cerest relataram ter profissionais capacitados para atendimento em Saúde Mental.

A maioria dos Cerest referiu que existiam serviços na Rede de Atenção à Saúde capacitados para notificar casos de TMRT, com destaque para os Centros de Atenção Psicossocial (CAPS).

Apesar desse relato, quando nos reportamos às notificações de TMRT no SINAN, verificamos que são insignificantes. Entre 2007 e 2022 (15 anos) foram notificados 2.949.004 agravos relacionados ao trabalho no Brasil, dos quais apenas 0,6% ou 17.694 casos, foram de transtornos mentais, o equivalente a 1179 casos por ano (SMARTLAB, 2024), um valor que dificilmente retrata a realidade de um país continental, marcado por tantas desigualdades e condições precárias de trabalho, como o Brasil.

O diagnóstico, tratamento e estabelecimento do nexo do adoecimento com o trabalho são fundamentais para a garantia da promoção à saúde dos trabalhadores, e as ações de Vigilância em Saúde do Trabalhador (VISAT) são essenciais para a prevenção de novos casos de adoecimento no ambiente de trabalho.

Quando da pesquisa, de Mariana Cardoso e Tania Araújo (2018) poucos Cerest realizavam inspeção para investigação de riscos psicossociais. Isso pode ser explicado pelas já relatadas lacunas de formação dos profissionais na área de saúde mental, o que implica em pouca valorização do trabalho como categoria importante na produção do adoecimento mental.

Ressalta-se ainda, a natureza imaterial dos principais fatores de riscos presentes no trabalho e associados a emergência de transtornos mentais. Na maioria das vezes, estes fatores não são perceptíveis facilmente aos sentidos, como ocorre na inspeção de condições insalubres e perigosas de trabalho, quando a detecção de ruído, de agentes químicos, máquinas perigosas, instalações inadequadas, falta de equipamentos de proteção coletiva e individual etc. se faz mais rapidamente. No caso dos fatores de risco psicossociais, quase sempre é necessária a escuta empática e atenta de trabalhadores e coletivos de trabalhadores, complementados pela a observação, a análise documental e de indicadores de natureza epidemiológica. Talvez isto explique a inexistência de protocolos ou roteiros de inspeção de riscos psicossociais, voltados a vigilância dos ambientes de trabalho, publicados e facilmente disponíveis.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os transtornos mentais relacionados ao trabalho têm se apresentado como um crescente e preocupante problema de saúde pública, fortemente associado às rápidas e profundas mudanças vivenciadas no mundo do trabalho, que implicam em incorporação de tecnologias poupadoras de trabalho humano, intensificação do trabalho, prolongamento das jornadas e aumento das demandas físicas, cognitivas e emocionais daqueles que conseguem manter-se no mercado de trabalho.

Este cenário tem desafiado o Sistema Único de Saúde, com aumento da demanda por assistência à saúde mental, particularmente no âmbito da RENAST. Uma resposta adequada a este desafio passa pela melhor capacitação dos profissionais da atenção primária (porta de entrada do sistema) e dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador para diagnóstico dos transtornos mentais, investigação do nexo com o trabalho, tratamento e notificação dos casos detectados.

Não menos importante é o desenvolvimento de tecnologias e capacitação de profissionais para a vigilância dos ambientes de trabalho, visando a investigação dos casos de TMRT, identificação dos fatores psicossociais relacionados ao surgimento destes transtornos e proposição de alternativas que possam eliminar ou mitigar os fatores de risco.

O envolvimento dos trabalhadores e de suas organizações e entidades sindicais é também fundamental para a vigilância dos ambientes de trabalho, e para o aprimoramento e fortalecimento, incluindo orçamentário, das ações de proteção e promoção da saúde mental e do diagnóstico e tratamento dos transtornos mentais relacionados ao trabalho.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, T. M.; TORRENT MON. Saúde mental no Brasil: desafios para a construção de políticas de atenção e de monitoramento de seus determinantes. Epidemiologia e Serviços de Saúde, Brasília, v. 32, n. 1, p. e2023098, 2023.

ARAÚJO, T. M.; PALMA, T. de F.; ARAÚJO, N. do C. Vigilância em saúde mental e trabalho no Brasil: características, dificuldades e desafios. Ciência & Saúde Coletiva, v. 22, n. 10, p. 3235–3246, 2017.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS nº 1.999, de 27 de novembro de 2023. Altera a Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 28 de setembro de 2017 para atualizar a lista de doenças relacionadas ao trabalho (LDRT). Diário Oficial da União, Brasília, 29 nov. 2023, n. 226, Seção 1, p. 99.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasil, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 5 jun. 2018.

BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, n. 182, p. 18055-9, 20 set. 1990. Disponível em: <https://bit.ly/3paxCol>. Acesso em: 3 ago. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. Portaria nº 1.339, de 18 de novembro de 1999. Dispõe sobre a lista de doenças relacionadas ao trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 19 nov. 1999. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-1.339-de-19-de-maio-de-2020-257608309>. Acesso em: 18 maio 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Ministério da Saúde amplia em R$ 414 milhões por ano os recursos para custeio dos serviços da Rede de Atenção Psicossocial, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/julho/com-foco-em-atendimento-humanizado-e-cuidado-integral-ministerio-da-saude-fortalece-assistencia-para-saude-mental-no-sus>. Acesso em: 24 set. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS nº 5.201, de 15 de agosto de 2024. Altera o Anexo 1 do Anexo V à Portaria de Consolidação MS nº 4, de 28 de setembro de 2017, para incluir novas doenças na Lista Nacional de Notificação Compulsória de doenças, agravos e eventos em de saúde pública. Diário Oficial da União, Brasília, 19 ago. 2024, n. 159, Seção 1, p. 127.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 1.679, de 19 de setembro de 2002. Dispõe sobre a estruturação da rede nacional de atenção integral à saúde do trabalhador no SUS e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 20 set. 2002. Seção 1.

BRASIL. Ministério da Saúde. Financiamento dos centros de referência em saúde do trabalhador é reajustado em 100%. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2024/julho/financiamento-dos-centros-de-referencia-em-saude-do-trabalhador-e-reajustado-em-100>. Acesso em: 24 set. 2024.

CARDOSO, M. de C. B.; ARAÚJO, T. M. de. Atenção aos transtornos mentais relacionados ao trabalho nas regiões do Brasil. Psicologia & Sociedade, v. 30, p. e163746, 2018.

CORDEIRO, T. M. S. C.; AMÁLIA, I. S. M.; CARDOSO, M. C. B.; SANTOS, K. O. B.; ARAÚJO, T. M. Notificações de transtornos mentais relacionados ao trabalho entre trabalhadores na Bahia: estudo descritivo, 2007-2012. Epidemiologia e Serviços de Saúde, 2016, v. 25, n. 2, p. 363-372.

FONSECA, A. Afastamentos por transtornos de saúde mental sobem 38%. Jornal Valor Econômico. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2024/01/22/afastamentos-por-transtornos-de-saude-mentalsobem-38.ghtml>. Acesso em: 24 set. 2024.

HARDER, G. H.; WAGNER, S. L.; RASH, J. A. The scope of mental illness. In: HARDER, G. H.; WAGNER, S. L.; RASH, J. A. Mental Illness in the Workplace: Psychological Disability Management. Surrey: Gower Publishing Limited, 2014.

HARVEY, S. B. et al. Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. Occupational and Environmental Medicine, v. 74, n. 4, p. 301–310, mar. 2017.

HERBER, G. C. et al. Single transitions and persistence of unemployment are associated with poor health outcomes. BMC Public Health, v. 19, n. 1, p. 740, 2019.

MARTIKAINEN, P.; VALKONEN, T. Excess mortality of unemployed men and women during a period of rapidly increasing unemployment. The Lancet, v. 348, p. 909–912, 1996.

MILNER, A.; PAGE, A.; LAMONTAGNE, A. D. Long-term unemployment and suicide: a systematic review and meta-analysis. PLoS One, v. 8, n. 1, e51333, 2013.

BRASIL. Ministério da Saúde. Mais de R$ 6,6 bilhões foram investidos para tratamento do HIV/aids desde 2019, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2022/dezembro/mais-de-r-6-6-bilhoes-foram-investidos-para-tratamento-do-hiv-aids-desde-2019>. Acesso em: 24 set. 2024.

PEDROSA, E. M.; SILVA, C. N.; SOUZA, A. A. Notificações de transtornos mentais associados ao trabalho: evidências e desafios para a saúde pública no Brasil. Cuadernos de Educación y Desarrollo, v. 16, n. 2, p. 1-13, 2020.

PLATT, S. Parasuicide and unemployment. British Journal of Psychiatry, v. 149, p. 401–405, 1986.

RAMIREZ-VIELMA, R. et al. Interventions to reduce the stigma of mental health at work: a narrative review. Psicologia: Reflexão e Crítica, v. 36, p. 14, 2023.

REINERT, M.; FRITZE, D.; NGUYEN, T. The State of Mental Health in America 2023. Mental Health America, Alexandria, VA, out. 2022.

RIVIÈRE, M. et al. Which work-related characteristics are most strongly associated with common mental disorders? A cross-sectional study. BMJ Open, v. 8, e020770, 2018.

SATO, L.; BERNARDO, M. H. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. Ciência & Saúde Coletiva, v. 10, n. 4, p. 869-878, 2005.

SMARTLAB. Notificações relacionadas ao trabalho (SINAN) conforme agravos e doenças. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/o?dimensao=frequenciaSinan>. Acesso em: 24 set. 2024.

WORLD BANK. Growing in the Shadow: Challenges of Informality. In: WORLD BANK. Global Economic Prospects. Disponível em: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/196001542819699601005002 2018/original/GlobalEconomicProspectsJan2019TopicalIssueinformality.pdf>. Acesso em: 1 set. 2024.

WORLD HEALTH ORGANIZATION – WHO. Guidelines on mental health at work. Genebra: World Health Organization, 2022.

WORLD HEALTH ORGANIZATION - WHO. Mental health atlas 2020. Genebra: World Health Organization, 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION - WHO. World mental health report: transforming mental health for all. Genebra: World Health Organization, 2022.

WORLD HEALTH ORGANIZATION - WHO. Suicide. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/suicide>. Acesso em: 15 set. 2024.

WORLD HEALTH ORGANIZATION - WHO; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. Mental health at work: policy brief. 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_856976.pdf>. Acesso em: 1 set. 2024.

A ATENÇÃO EM SAÚDE DO TRABALHADOR E OS DESAFIOS DO DIÁLOGO COM OS SABERES DA EXPERIÊNCIA FACE AOS ATAQUES AOS COLETIVOS DE TRABALHO

Claudia Osorio da Silva (UFF)
Doutora em Saúde Pública (Fundação Oswaldo Cruz)
Universidade Federal Fluminense (UFF) Niterói, RJ, Brasil
Orcid: https://orcid.org/0000-0001-8581-7842
claudia.osorio.uff@gmail.com

RESUMO

No processo de precarização do trabalho que se observa atualmente o adoecimento mental no trabalho se tornou tema frequente de debate no campo da Saúde do Trabalhador. Historicamente, em Saúde do Trabalhador, defendemos que as análises da relação entre trabalho e doença tomem como categoria central de análise e intervenção o processo de trabalho. Mas, lamentavelmente, o enfoque desliza, com frequência, para uma visão centrada nos indivíduos, seus sintomas de adoecimento e formas individuais de mitigar o sofrimento, ocultando suas causas. Faz-se necessário ampliarmos o debate a necessidade de debatermos nossas posições e ações, em Saúde do Trabalhador, de modo a desenvolvermos nossos recursos para contribuir com a manutenção e recuperação dos coletivos de trabalho nas situações concretas que enfrentam.
Palavras-chave: Saúde do Trabalhador. Coletivo. Ofício

ABSTRACT

In the current process of precariousness of work, mental illness at work has become a frequent topic of debate in the field of workers' health. Historically, in Workers' Health, we have stated that analyses of the relationship between work and illness should take the work process as the central category of analysis and intervention. Nevertheless, the focus often slips into a view centered on individuals, their symptoms of illness and individual ways of mitigating suffering, hiding its causes. We need to broaden the debate on the need to debate our positions and actions in workers' health, with the aim of developing our resources to contribute to the maintenance and recovery of work collectives in the concrete situations they face.
Keywords: Workers' Heath. Collective. Métier.

A relação do adoecimento, ou do aumento dos transtornos mentais, com a precarização do trabalho tem sido amplamente discutida. Aqui mesmo, neste evento, os debates trazem o tema. É consenso entre nós que a organização neoliberal do trabalho reduz as possibilidades do trabalho ser um operador de saúde e fonte de desenvolvimento humano.

Mas o trabalho não é necessariamente fonte de doença e mal-estar. A alta frequência de transtornos observada está relacionada ao "trabalho dominado", como bem diz Edith Seligmann-Silva (2011). O trabalho, tal como o pensamos no campo da Saúde do Trabalhador, é sobretudo meio de produção de vida, de saúde, no sentido dado por Canguilhem (2009). O trabalho é um campo privilegiado de invenção de normas de vida. Ou, diriam outros autores do campo das

clínicas do trabalho (Bendassolli; Soboll, 2011; Lhuilier, 2006), de produção de sentidos para a vida.

O campo da Saúde do Trabalhador, no Brasil, emerge no campo das lutas sindicais pelo direito à saúde e à vida e no campo da saúde coletiva, por volta dos anos de 1970.

Coloca-se em controvérsia com a Saúde Ocupacional, que se constituiu nas práticas de gerenciamento das grandes empresas dos países economicamente desenvolvidos, no período pós Segunda Guerra Mundial, enquanto herdeira da medicina do trabalho e da higiene industrial. As normas a serem seguidas pelas empresas brasileiras, no que diz respeito às condições de higiene e segurança do trabalho, são fundadas nos princípios da Saúde Ocupacional, e definidas pelo Ministério do Trabalho nas Normas Regulamentadoras do Trabalho (NRs), com o objetivo de sustentar a fiscalização das condições de trabalho consideradas aceitáveis. Até os dias atuais esse conjunto de normas vem sendo atualizado e se constitui como principal documento de referência para a fiscalização de ambientes de trabalho e definição de direitos previdenciários.

É interessante ressaltar que a higiene é uma disciplina médica tradicional, que, no século XIX, é "recuperada e travestida de uma ambição sociopolítico-médica de regulamentar a vida dos indivíduos" (Canguilhem, 2005, p. 42). Ela expressa, no âmbito da medicina, a exigência de racionalização, de cálculo, que emerge com as sociedades industriais. Desse modo, o discurso higienista caracteriza-se pelo interesse na prescrição de normas voltadas ao controle da saúde das populações e na construção de intervenções que garantam o estrito cumprimento dessas normas (Canguilhem, 2005, 2009). Subordinando o social ao biológico, como argumento para a prática política, exerce um poder de ordenação pela coerção, representando um controle político-científico autoritário do meio. "O higienista se esmera em gerir uma população. Ele não tem que se haver com indivíduos" (Canguilhem, 2005, p. 44). Ainda com Canguilhem, pode-se dizer que o higienista se dedica à salubridade dos ambientes, a controlar os ambientes de modo a evitar que fraquezas eventualmente se transformem em doença e em problema orçamentário.

Nessa mesma linha do controle, a Saúde Ocupacional tem apresentado, como uma de suas principais estratégias, o condicionamento comportamental e a modificação de estilos de vida considerados inadequados ou de risco. Dando continuidade à tradição da medicina do trabalho, responde à pergunta 'por que os trabalhadores adoecem?', qualificando-os como atores passivos na construção das práticas voltadas à saúde, a partir de um olhar individualizante (a população é objetivada como uma soma de indivíduos), que não coloca em questão a organização do trabalho ou o modo de produção.

Seguindo esta lógica, a Saúde Ocupacional, ao voltar sua atuação principalmente para a normalização das condutas, insiste em naturalizar os atuais modelos organizacionais de metas a curto prazo, não trazendo para suas análises os processos históricos que culminaram nos quadros analisados. Suas intervenções acabam por se restringir a questões pontuais e riscos mais evidentes, frequentemente alimentando uma perspectiva de responsabilização dos trabalhadores, quando eles se acidentam ou adoecem.

Já a Saúde do Trabalhador, com outros princípios norteadores e outros propósitos, esforça-se em consolidar uma via de produção de saberes e intervenções que tenham como norte o compromisso com mudanças no quadro de saúde da população trabalhadora. Em outras palavras, é pela via da transformação social que a Saúde do Trabalhador visa solidificar suas ações, buscando uma sociedade na qual as pessoas possam usufruir de condições de vida mais igualitárias. Afirma-se na escolha política pela aliança com os trabalhadores, contra a exploração (Machado, 1997; Minayo-Gomez; Thedim-Costa, 1997; Lacaz, 2007; Souza et al, 2017).

As exigências de participação dos trabalhadores nas decisões sobre seu trabalho acompanham os questionamentos do movimento social às hierarquias em diversos âmbitos. Os conhecimentos advindos da experiência são valorizados, considerando-se a participação dos

trabalhadores como fecunda e indispensável na luta pela saúde, produzida nas transformações dos processos, na busca por tecnologias menos danosas à saúde humana e ao ambiente e na superação de condições precárias de trabalho.

O campo define o trabalhador como agente de mudanças, com saberes e experiências compartilhados coletivamente. À concepção de trabalhador como um ser ativo, junta-se aquela que afirma que há um saber da experiência do qual uma análise situada do trabalho não pode prescindir. No que diz respeito ao método, a análise do trabalho busca propiciar tanto o diálogo entre diferentes saberes quanto a tomada pelos trabalhadores de uma posição de protagonistas das transformações desejadas.

DESAFIOS QUE ENFRENTAMOS

Em artigo publicado em 2011, Marcia Bernardo Hespanhol e Andreia Garbin nos falam dos desafios de integração entre a rede de saúde mental, com os avanços que tivemos na luta por uma sociedade sem manicômios e as grandes questões da saúde coletiva, incluindo aí a rede de atenção à Saúde do Trabalhador. E de integração entre essas redes e a atenção primária – estratégia de saúde da família – ou entre essas redes de SM e ST e as unidades de assistência: emergências, hospitais etc. O artigo é de 2011, mas eu avalio que essas dificuldades de integração no SUS continuam a existir.

Em debates atuais, e neste mesmo evento, temos posto em pauta o desafio da criação de uma política de Estado que coloque a Saúde do Trabalhador como um objetivo transversal a diferentes setores das políticas públicas, a diferentes Ministérios, para que possa de fato se constituir em Direito Humano, como bem defendeu Maria Maeno, na proposta de um Sistema Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora[1].

E cabe cuidar para não cair na tentação do retorno a Saúde Ocupacional, travestida de Saúde do Trabalhador! Grande parte das apresentações que tenho visto, em eventos remotos ou presenciais, trazem o foco para abordagens por questionários e na recomendação de boas práticas, seguindo por indicar medidas de suposta promoção ou proteção a saúde que são meros paliativos, tais como oferecer palestras com informações sobre saúde e de dispositivos de catarse e redução do estresse.

Nas ações de Saúde do Trabalhador, no âmbito do Sistema Único de Saúde - SUS preconiza-se que o processo de trabalho deve ser o eixo principal de análise dos processos de adoecimento e favorecimento de acidentes. Mas haveria contradição entre este princípio metodológico e a tradição de território definido pela moradia?

Proponho também elencar como contradições a serem enfrentadas, do prescrito do trabalho de vigilância em Saúde do Trabalhador – Visat , o debate dos modos prescritos de organização dos fluxos, com a porta de entrada no SUS pela assistência primária, pela Estratégia de Saúde da Família. Os desafios da integração de serviços e das diferentes lógicas que regem a vida no trabalho e seus coletivos, e a vida nas famílias e nos bairros têm se mostrado bem importantes.

Enfrentamos também a fragilidade das formas de organização da classe trabalhadora, tão diferente dos anos 80 e 90.

Que estratégias e táticas podemos inventar no SUS, para atuar tendo o coletivo como central no processo de trabalho e no processo de produção de saúde? O que pondemos produzir como possibilidades de participação?

[1] https://www.institutowalterleser.org/mural-sinastt

As normativas relativas à atenção em Saúde do Trabalhador são claras e consistentes em relação à participação da população pela via representativa dos dispositivos de controle social. Mas não é suficientemente explicitada a necessidade de propiciar situações de participação direta dos trabalhadores, com as contribuições do saber da experiência (Osório da Silva; Conceição, 2023).

CONCLUSÃO

Para a manutenção da saúde, é importante que o trabalhador possa, além de realizar suas tarefas, contribuir para a renovação e para a vitalidade daquilo que ele tem em comum com seus pares: seu ofício. No processo que vivemos de precarização do trabalho e no medo do desemprego, nem sempre o trabalhador pode contribuir com uma tradição de ofício coletivamente construída.

Vemos então um enfraquecimento da função psicológica do trabalho (Clot, 2010) enquanto operador de desenvolvimento humano. "A função psicológica do trabalho se expressa no momento em que o homem pode dele destacar-se, quando não se percebe mais como fundido com sua tarefa e, ainda, quando a ação tende a aumentar seu poder de afetar e ser afetado." (Osorio da silva; Ramminger p. 4756-4757, 2014)

É interessante ressaltar que, quanto mais história coletiva, quanto mais recursos de ofício, mais recursos para a singularidade. Ou, como Yves Clot gosta de dizer, quanto mais coletivo, mais sujeito.

As clínicas do trabalho têm, como uma proposição transversal, a importância dos debates entre profissionais, nas situações concretas de trabalho para a manutenção da vitalidade dos coletivos e a permanente invenção e atualização das regras de ofício. Essa proposição não está incorporada, de modo suficientemente claro, aos debates que têm sido feitos no âmbito da saúde mental relacionada ao trabalho e às ações recomendadas para a produção de saúde dos trabalhadores no seu trabalho.

Urge falarmos mais de como cuidar do trabalho e dos processos de produção de recurso coletivos para a ação, a fim de desenvolvermos nossos próprios recursos coletivos como profissionais de saúde (mental) do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Org.). *Clínicas do trabalho*: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011.

BERNARDO, M. H.;l GARBIN A. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 36, n. 123 p. 103-117, 2011

CANGUILHEM, G. *O normal e o patológico*. 6. ed. Tradução de Maria Thereza Redig de Carvalho Barrocas. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2009. Disponível em:

CANGUILHEM, G. A saúde: conceito vulgar e questão filosófica. *In*: _____. (Org.). *Escritos sobre a medicina*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2005. p. 35-48.

Clot Y. *Trabalho e poder de agir*. Belo Horizonte: Fabrefactum; 2010

LACAZ, F. A. de C. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. *Cadernos de Saúde Pública* [online], v. 23, n. 4, p. 757-766, 2007.

LHUILIER, D. *Cliniques du travail*. Toulouse: Eres, 2006.

MACHADO, J. M. H. Processo de vigilância em saúde do trabalhador. *Cadernos de Saúde Pública* [online], v. 13, suppl 2, p. S33-S45, 1997.

MINAYO-GOMEZ, C.; THEDIM-COSTA, S. M. F. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. *Cadernos de Saúde Pública* [online], v. 13, suppl 2, p. S21-S32, 1997.

OSÓRIO DA SILVA, C.; CONCEIÇÃO, C. L. Diálogos entre a clínica da atividade e o campo da saúde do trabalhador no Brasil: uma crítica ao higienismo. Em OSORIO-DA-SILVA, C.,;CONCEIÇÃO, C. L.; BARROS, M. E. B.; ARAUJO-DA-SILVA, M. (Eds.). (2023). *O trabalho como operador de saúde diálogos em clínica da atividade*. Appris. P. 29-50.

OSORIO DA SILVA, C.; RAMMINGER, T. O trabalho como operador de saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 19(12):4751-4758, 2014.

SELIGMANN-SILVA, E. Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SOUZA, K. R. de; RODRIGUES, A. M. dos S.; FERNANDEZ, V. S.; BONFATTI, R. J. A categoria saúde na perspectiva da saúde do trabalhador: ensaio sobre interações, resistências e práxis. *Saúde em Debate* [online], v. 41, spe2, p. 254-263, 2017.

SAÚDE MENTAL E TRABALHO: UMA REFLEXÃO À LUZ DO TRABALHO NO CEREST MUNICIPAL E NA REDE SUS BELO HORIZONTE

Crisane Costa Rossetti
Doutorado em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais
Centro de Referência Municipal em Saúde do Trabalhador de Belo Horizonte - CEREST, da Secretaria Municipal de Saúde de Belo Horizonte
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-0786-5918
E-mail: crisane.costa@pbh.gov.br

Resumo

A apresentação de casos clínicos nos auxilia a compreender a dimensão das histórias de adoecimento psíquico relacionado ao trabalho que chegam ao Cerest Municipal de BH. A apresentação do serviço, das suas práticas, nos permite entender e situá-lo na Rede SUS, no projeto de universalidade e integralidade do cuidado. Além de reconhecer a face sombria do mundo do trabalho contemporâneo, a rotina da violação de direitos humanos e sociais, é preciso ainda questionar as estruturas sobre as quais se sustentam as políticas de saúde e saúde mental para transformá-las, no sentido de garantir o acesso ao cuidado e ao trabalho digno a todos os trabalhadores e trabalhadoras, incluindo aqueles que se encontram em sofrimento ou adoecimento psíquico relacionado ao trabalho. Nossa aposta e nosso convite são pelo enfrentamento dos processos de deterioração do trabalho e da saúde no trabalho. Enfrentamento que seja coletivo, plural, e que articule diferentes campos e saberes.

Vou iniciar nosso debate trazendo alguns fragmentos de histórias de trabalhadores que chegam ao Centro de Referência em Saúde do Trabalhador de Belo Horizonte - Cerest:

Maria[1] trabalhava há um ano em um mercadinho em seu bairro, onde cumpria diferentes funções: operadora de caixa, repositora de mercadorias, conferia validadedos produtos, atendia clientes no açougue, recebia e armazenava mercadorias, elaborava lista de compras, lavava banheiro, recolhia lixo, limpava toda a loja. Ela relatou que seu empregador chegou ameaçar dar "um murro" em seu rosto e gritos e ameaças de diferentes níveis de violência eram frequentes; e que ele chegou a esfregar um pano de chão sujo em seu rosto. João, engenheiro responsável pela manutenção de aeronaves, tentou autoextermínio duas vezes em consequência de uma Síndrome de Burnout; outros, trabalhadores e trabalhadoras do teleatendimento, relatam sequências de tentativas de autoextermínio, inclusive dentro da empresa, em busca de alguma escuta para sua dor e de alternativas para continuar a caminhar na vida. Ana, com temperamento retraído, com transtorno depressivo, sofria assédio em escola pública onde trabalhava como "terceirizada". Ao longo da investigação de sua vida laboral pregressa, relata que acompanhava a mãe no trabalho na lavoura, desde quando começou a andar. Em pouco tempo, ela própria, ainda criança, começou a trabalhar também. Naquela fazenda, os trabalhadores descansavam e faziam suas refeições em depósito de agrotóxicos. A água "potável" que bebiam, era armazenada em galões reaproveitados daquelas substâncias. Ela relembra que, ao longo de anos, sentia o cheiro de veneno impregnado em sua pele.

Enfim, o Cerest acolhe trabalhadores "sobreviventes" todos os dias. Mas este

[1] Todos os nomes de pacientes são fictícios.

acolhimento é só uma parte de um processo muito maior. Quem bate à nossa porta, com suas sacolas de resultados de exames, atestados, receitas, laudos, burocracias intermináveis, traz na pele e na alma - como diz Chico Buarque - "feito tatuagem", os efeitos colaterais e deletérios da atividade impedida, do pensamento impedido, da violência, do medo do desemprego.

Antes de prosseguir, vale explicar rapidamente o que é Centro de Referência em Saúde do Trabalhador. Os Cerest devem ser entendidos como pontos de integração, articulação e de apoio matricial, fornecendo suporte técnico e especializado aos demais pontos de atenção da Rede do Sistema Único de Saúde para o desenvolvimento das ações em saúde do trabalhador (BRASIL, 2006). Belo Horizonte possui duas unidades: o Cerest Regional Barreiro, que é referência para vinte e dois municípios de MG no entorno de BH, mais duas regionais da cidade, Oeste e Barreiro; e o Cerest Municipal, que é referência para toda a cidade de BH. Ambos são compostos por equipe multidisciplinar, formada por médicos do trabalho, psicóloga do trabalho, assistente social, fisioterapeuta, enfermeiras(o) do trabalho, engenheiras(o) do trabalho e técnicas de enfermagem. Esses profissionais são responsáveis por analisar acidentes do trabalho; investigar casos de câncer e outros agravos relacionados ao trabalho; acolher os trabalhadores por meio de uma escuta qualificada, ou quantas forem necessárias, e referenciar para a rede SUS; fazer vigilância nos locais de trabalho; elaborar relatórios técnicos; orientar e acompanhar diferentes situações de adoecimento/sofrimento relacionado ao trabalho, individuais ou coletivas. Outra atividade é avaliar o nexo entre a queixa apresentada, ou sintoma, ou agravo e o trabalho e fazer as notificações no Sinan – Sistema de Informação de Agravos de Notificação, assim como matriciar para que outros serviços de saúde também o façam.

E por que a notificação no Sinan é importante? Porque precisamos mostrar, precisamos provar que o amianto mata; que agrotóxicos matam e causam transtorno psíquico; que diferentes substâncias utilizadas em ambientes de trabalho intoxicam, adoecem e matam; que a organização do trabalho adoece e mata; que os acidentes de trabalho matam, incapacitam e, sobretudo, continuam acontecendo. Se não notificamos o adoecimento e o sofrimento do trabalhador, as mortes e a violência permanecerão na invisibilidade.

Por isso existe a Vigilância em Saúde do Trabalhador, que compreende um conjunto de ações que visam a promoção da saúde, prevenção da morbimortalidade e redução de riscos e vulnerabilidades dos trabalhadores por meio da integração de ações que intervenham nos ambientes e processos produtivos (Brasil, 2006). Por meio das vigilâncias se chega aonde o trabalho acontece, onde o trabalhador está. Fazer vigilância é, sobretudo, sair dos consultórios, sair do espaço privado para a cidade, para conhecer o trabalho. E lá, nos ambientes de trabalho, a escuta dos trabalhadores e a observação dos gestos torna possível acessar um pouco do mundo que lhes habita, dos atores, das ideias e dispositivos que tentam escamotear, cada vez mais, os riscos, a dor, os suicídios.

Eu quero lembrar aqui uma citação de Saramago, na epígrafe de seu Ensaio sobre a cegueira "*Se podes olhar, vê. Se podes ver, repara*". Nas vigilâncias é preciso reparar, porque a recusa em enxergar o mundo do trabalho tal como ele se apresenta, contribui para manter o desconhecimento sobre as situações de trabalho. Evidencia-se no Cerest, mas não apenas lá - deve-se ressaltar - o crescente número de casos de sofrimento/ adoecimento psíquico relacionado ao trabalho, que revelam a face mortífera do mundo do trabalho contemporâneo. Mortífera porque leva à morte do corpo, da autonomia, do desejo de existir, da alegria. Trabalha-se sob processos cada vez mais complexos e paradoxais: exige-se cada vez mais com cada vez menos recursos e pessoas. A negação dos riscos, da precarização e do sofrimento se sustenta sobre uma realidade forjada pelos ideais de performance e pela invisibilidade do trabalho real, num cenário em que a população se encontra cada vez mais

aprisionada à perversão dos grandes detentores dos modos de produção, protagonistas dos processos de degradação da saúde no trabalho.
(Gaulejac, 2007; 2024).

No que concerne à questão da identificação do nexo entre sofrimento/adoecimento mental e trabalho, são diversos problemas e impasses com os quais lidamos, já tão mencionados por nossos colegas em diferentes publicações sobre o tema (Sato & Bernardo, 2005; Lima, 2013). Parte desses impasses pode ser atribuída à dificuldade, nos próprios serviços de saúde, em abordar os transtornos psíquicos para além das relações parentais ou dos traumas vividos em outros momentos da vida, distorcendo a identificação de uma possível relação com aatividade laboral. Entretanto, deve-se insistir, a avaliação do nexo é um processo em que nos deparamos com um cenário de determinações complexas vão além do descumprimento de alguma Norma Regulamentadora e que não são redutíveis a um único componente, interno ou externo, pessoal ou profissional, individual ou coletivo, mas na forma como eles se articulam.

Mas o que assistimos com relativa frequência, inclusive por profissionais da psicologia, é a ruptura entre sofrimento no trabalho e sofrimento psíquico, entre as condições concretas de vida e a subjetividade, o que leva a uma invalidação dos problemas de saúde mental relacionados ao trabalho e faz da trajetória do paciente/trabalhador, na rede de atenção e em sua rede de sociabilidade, um processo frequentemente longo, árduo e desacreditado.

É preciso lembrar aos nossos colegas, como eixo orientador, que determinantes sociais e individuais se articulam na origem dos diferentes quadros psicopatológicos, assim como da saúde, apontando a multicausalidade e a complexidade do nexo entre transtornos mentais e trabalho (Jaques, 2007).

Mas é preciso destacar também a necessidade, mais que urgente, de uma revisão e implicação no que concerne às nossas políticas de saúde mental. É fato que a Atenção Primária comporta uma extensa fila de espera de pacientes que aguardam atendimento, pacientes considerados prioridade por tratar-se de neurose e psicose graves. É dito de forma recorrente: "Tenho uma fila enorme de casos graves esperando, não dá para atender paciente do Cerest!"; ou: "Nossa rede não se ocupa desses 'casinhos' de saúde do trabalhador". Essa é a nossa realidade: desinformação ou carência de formação e sobrecarga de trabalho dos profissionais de saúde.

Faz-se urgente que nossa rede de saúde mental avance para além dos casos de psicose ou neurose grave, que abra suas portas para todos e todas. Não é possível mais escutar que a Rede não tem espaço para os casos do Cerest. Se estamos subdimensionados, não será excluindo casos graves de adoecimento/sofrimento relacionado ao trabalho que iremos avançar enquanto Política de Saúde e de Saúde Mental. Mas iremos, sim, reproduzir o discurso da desigualdade, da violência, da exclusão. Ou, ainda, vamos nos render ao fato que, quem não se enquadrar em determinados critérios, ficará de fora. Fora da rede do cuidado, fora do mundo do trabalho. Talvez seja preciso retomar Gastão Wagner e pensar uma reforma da reforma (Wagner, 1991).

Além das lutas pelo trabalho digno, falamos aqui do direito ao acesso ao cuidado e à justiça social, de jamais esquecer ou negligenciar os determinantes sociais. A garantia da integralidade da atenção à saúde, pressupõe a inserção de ações em saúde do trabalhador em todas as instâncias e pontos da Rede deAtenção à Saúde.

Enquanto trabalhadores do SUS e da Política de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, lidamos diariamente com a realidade do desmonte das políticas públicas de proteção social e a perda de direitos, lembrando aqui a reforma trabalhista no governo Michel

Temer, tomando proporções nefastas no governo Bolsonaro, com alterações das Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança, mudanças na legislação previdenciária, desmontes sucessivos do movimento sindical etc. Transformações que promovem o desamparo e reeditam diferentes formas de exploração e violência no trabalho, incidindo de forma adoecedora e, em muitos casos, avassaladora, na saúde psíquica do trabalhador e de pessoas que temem a perda dos postos de trabalho ou a reinserção no mercado, devido ao estigma com que ainda são vistos os adoecimentos psíquicos. E essas questões também levam os trabalhadores a não buscarem, de forma mais imediata, ou enquanto for possível sustentar, o tratamento aos agravos relacionados à saúde mental.

Face a este cenário, é preciso tirar das sombras esses sistemas de produção excludentes. Tirar das sombras as pessoas que sofrem e morrem pelo trabalho. Anas, Marias, Josés, Antônios, sujeitos sociais que não podem ficar à deriva no sistema de saúde, que tem vez, que tem voz e direito ao trabalho como operador de saúde.

Entendemos que, para isso, é preciso forjar caminhos, com toda a potência do SUS: buscar evidências epidemiológicas, fortalecer as ações de vigilância nos locais de trabalho, fortalecer os Cerest, garantindo seu diálogo com todos os níveis de atenção. É preciso fortalecer e conversar com a Atenção Primária, a porta de entrada para a população ao sistema de saúde; construir junto e assegurar a articulação intersetorial, o controle social, a CISTT - Comissão Intersetorial de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, os Conselhos de Saúde, a Fundacentro. Daí o desafio da articulação em rede: entre as políticas públicas, as redes de atenção, os Cerest, entre os sindicatos, o Fórum Sindical - os órgãos fiscalizadores, o Ministério do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho, a academia, que precisa formar profissionais com o olhar ampliado e comprometido com o bem comum.

Este é o caminho que estamos percorrendo, não é possível caminhar sozinho. Que passe pelo debate em rede, pela pesquisa, pelo matriciamento, mas que se expanda para movimentos e ações propositivas que promovam a visibilidade daquilo que insistem em esconder, em que não seja reconhecido: o adoecimento psíquico relacionado ao trabalho. Que passe pela construção, revisão, reconstrução de políticas públicas, de protocolos, de movimentos de acolhimento e cuidado, e sobretudo pela denúncia.

Não vejo alternativas que não passem pelo fortalecimento e compartilhamento em rede, sob risco de vivermos a mesma fragmentação, o mesmo isolamento, a mesma sobrecarga e esvaziamento de sentido que os trabalhadores que nos procuram relatam. Não faz sentido desenvolver pesquisas que permaneçam encerradas nos bancos de teses e dissertações, tampouco que o debate dure apenas enquanto durar um Congresso.

Encerro compartilhando a proposta do enfrentamento aos processos de deterioração do trabalho e da saúde no trabalho. Um enfrentamento que seja coletivo, plural e que articule diferentes campos e saberes.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador**: Manual de Gestão e Gerenciamento. São Paulo: Hemeroteca Sindical Brasileira, 2006.

CAMPOS, G.W. S. **Reforma da reforma**: repensando a saúde. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Ciências Médicas, Campinas, SP. 1991. [398] f Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12733/1576048. Acesso em 12/09/2022.

GAULEJAC, V. DE.. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social.** I. Storniolo (Trad.). Aparecida, S.P.: Ideias & letras. 2007.

GAULEJAC, V. DE.; HANIQUE, F. **Capitalismo paradoxante** - um sistema adoecedor. D.S.C. Alves (Trad.). São Paulo: Hucitec Editora.2024.

JACQUES, M. DA G.. O nexo causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. In **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n.spe, p. 112-119, 2007.

SATO, L; BERNARDO, M.H. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. In **Revista Ciência e Saúde Coletiva** [online], outubro/dezembro. v 10, n 4. pp 869- 878. 2005.

PIMENTA, A.M.M., ROSSETTI, C.C. ARAÚJO, J.N.G. de et al. A Política Nacionalde Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora: precarização e saúde mental. InFONSECA, J.C.de F., REIS, B.M. de C., MONTEIRO, J.A.T. et al. **Psicologia,**

Trabalho e Processos Psicossociais – pesquisas e intervenções. BeloHorizonte: Ed. PUC Minas, 2021. p. 300-313.

TEORIA DO PENHASCO DE VIDRO: MULHERES QUE HERDAM FRACASSOS NO TRABALHO

Glass Cliff Theory: Women who inherit failures at work

Maria Cecília Máximo Teodoro

Pós-Doutora em Internacionalização, Trabalho e Sustentabilidade pela UnB. Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela UCLM/Espanha, com bolsa de pesquisa da CAPES. Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela USP. Mestre e Graduada pela PUC/MG. Professora da do Doutorado, Mestrado e da Graduação da PUC/MG - BH; Líder do Grupo de Pesquisa RED - Retrabalhando o Direito.
Email: mariaceciliamaximoteodoro@gmail.com

RESUMO

Este artigo é uma análise, em tradução livre, do artigo de Michelle K Ryan e S. Alexander Haslam, da Universidade de Exeter, sobre a Teoria do Penhasco de Vidro e seus impactos no trabalho da mulher, especialmente na observação da dinâmica que leva à nomeação de mulheres em posições de liderança normalmente em situações de risco ou de fracasso irremediável da empresa. A pesquisa dos autores tenta identificar os fatores que fomentam este fenômeno. Ao final, foram selecionadas algumas hipóteses de potenciais medidas que funcionariam como reações ao Penhasco de Vidro, para amenizar os seus efeitos. Por fim, infere-se que, em se tratando de um fenômeno espécie do gênero discriminação de gênero, acredita-se que é imprescindível uma educação feminista para um melhor resultado.

Palavras-chaves: Teoria do penhasco de vidro; desigualdade de gênero; cargos de liderança.

ABSTRACT

This article is an analysis, in free translation, of the article by Michelle K Ryan and S. Alexander Haslam, from the University of Exeter, on the Glass Cliff Theory and its impacts on women's work, especially in observing the dynamics that lead to appointment of women in leadership positions normally in situations of risk or irremediable failure of the company. The authors' research attempts to identify the factors that foster this phenomenon. In the end, some hypotheses of potential measures were selected that would act as reactions to the Glass Cliff, to mitigate its effects. Finally, it is inferred that, in the case of a gender discrimination phenomenon, it is believed that feminist education is essential for a better result.

Keywords: Glass cliff theory; gender inequality; leadership positions.

INTRODUÇÃO

O artigo pretende pesquisar o fenômeno do penhasco de vidro, pelo qual mulheres são majoritariamente alçadas aos cargos de liderança quando a empresa já se encontra diante de um fracasso iminente.

O objetivo da pesquisa é levantar as hipóteses que tentam explicar o porquê mulheres são mais propensas do que os homens a serem colocadas em cargos de liderança em posição de risco e buscar mecanismos para refrear as quedas dos penhascos.

A metodologia utilizada é a revisão de bibliografia, em tradução livre, tendo como marcos teóricos Michelle K. Ryan e S. Alexander Haslam, da Universidade de Exeter. Também são usados dados estatísticos e pesquisas quantitativas anteriores para delinear o cenário de desigualdade de gênero quando se trata da ocupação feminina em cargos de liderança.

A princípio será traçado o contexto em que a primeira pesquisa acerca do penhasco de vidro surgiu, para explicar o fenômeno e seus processos subjacentes, com a teorias implícitas de gênero e gerenciamento.

Por fim, passa-se a descrever as quatros causas encontradas por Ryam e Haslam (2007, 2010, 2011) sobre o penhasco de vidro, sendo elas a) sexismo hostil e benevolente; b) dinâmicas de grupo e favoritismos endogrupais, como por exemplo a teoria da abelha rainha c) qualidade percebida das opções de liderança, fazendo com que homens privilegiem e protejam homens; e d) mudança de sinalização, que pode significar lavagem de diversidade (diversity washers) ou realmente significar uma tentativa real de diversidade de gênero.

O artigo conclui que são inúmeras as causas que levam ao fenômeno dos penhascos de vidro, fazendo com que mulheres sejam recrutadas preferencialmente para cargos precários de liderança. Mas o que pode ser feito para reverter ou até mesmo atenuar este fenômeno, principalmente levando-se em consideração alguns fatores, tem como fio condutor uma perspectiva feminista.

Portanto, são necessárias intervenções nas empresas para a melhoria da situação das mulheres no local de trabalho, mas também criação de políticas públicas mais eficazes que incluam ações afirmativas não simbólicas.

O CENÁRIO: CARGOS DE LIDERANÇA E DESIGUALDADE DE GÊNERO.

A sociedade pensa que mulheres e homens são igualmente adequados para liderar?

É com esta pergunta que o *Kantar Public and Women Political Leaders* lança o *Reykjavík Index for Leadership*, uma espécie de índice de Liderança, como a primeira medida mundial da percepção da sociedade sobre a aptidão de mulheres e homens para liderar, lançado em 2018[1].

O referido índice reflete as opiniões de mais de 14.000 pessoas com idades entre 18 e 65 anos de países do G7 (Canadá, França, Alemanha, Itália, Japão, Reino Unido e Estados Unidos da América), e também da Austrália, Islândia, Indonésia, Polónia, Singapura, Espanha e Tailândia.

Em 2023, a análise do relatório levanta o debate sobre se as percepções de preconceito da sociedade interferem no fato de mulheres serem vistas como tão ou menos adequadas do que os homens para liderar. Em 2021, a pesquisa demonstrou uma queda na confiança nas mulheres líderes, sendo a primeira vez de declínio do índice desde o seu surgimento em 2018 (BBC News, 2022).

A pergunta sobre mulheres serem adequadas para liderar, bem como as respostas e análises do índice Reykjavík lançam a questão sobre o Penhasco de Vidro, uma teoria que tenta mapear e explicar o porquê mulheres que alçam posições de liderança estão associadas a um maior risco de fracasso (Ryan e Haslam, 2005).

[1] Disponível em: https://www.kantarpublic.com/inspiration/reykjavikindex Acesso em 10 de set. 2023.

As mulheres continuam persistentemente sub-representadas em cargos de liderança nas empresas. As explicações vem sendo investigadas e discutidas, e dentre os motivos podemos apresentar, exemplificadamente a) misoginia e preconceito social e institucional (Greengbarg; Ladge, 2019); b) naturalização do trabalho de cuidado, com a maior responsabilização de mulheres e média de dedicação de horas de afazeres de cuidado superior as dos homens (Molinier, 2004; Saffioti, 1987) c) leis trabalhistas sexistas, que concentram direitos apenas às mulheres para que se responsabilizem exclusivamente pelos deveres de cuidados (Teodoro, 2022).

Algumas teorias tentam explicar as preterições sofridas por mulheres no mercado de trabalho, as discriminações salariais e as fileiras organizacionais, como teoria do labirinto, teoria do teto de vidro, teoria do piso pegajoso ou escorregadio, teoria da escada rolante de vidro, teoria da abelha rainha e, finalmente, a teoria do penhasco.

Na imagem 1 abaixo, segundo a PNAD de 2019, os cargos de direção estavam mal distribuídos nas empresas brasileiras. Os cargos de liderança ainda são um reduto do homem branco, seguido por uma baixa representação de mulheres brancas, uma participação ainda menos expressiva de homens não brancos e, por fim, uma participação irrisória e preocupante de mulheres não brancas. Não obstante, a evolução da equidade de gênero nas empresas brasileiras é visível no relatório da imagem 2 abaixo, da Grant Thorton, do relatório *Womens in Business*, de 2022, mostrando o crescimento da ocupação de mulheres em cargos de liderança.

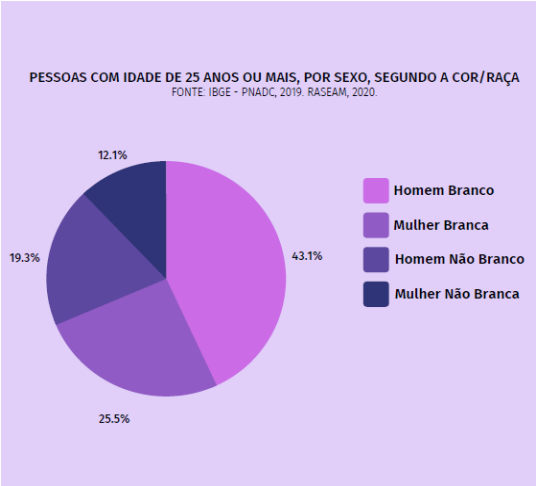


Imagem 1

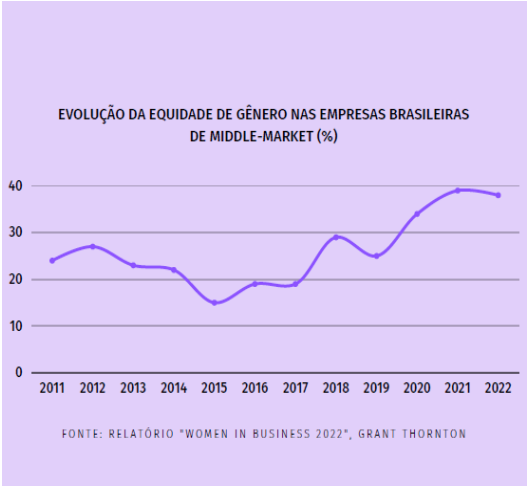


Imagem 2

Ou seja, apesar dessas barreiras, o número de mulheres que ocupam cargos de gestão cresceu bastante em relação às décadas anteriores, (Bullard & Wright, 1993; Bureau of Labor Statistics, 2005; Dreher, 2003; Equal Opportunities Commission, 2002), mas sofreu queda relevante no início de 2020, segundo o relatório da Grand Thorton, além do declínio da confiança na liderança feminina, conforme no já mencionado índice Reykjavík de 2021.

Danna Greenberg (2022) analisou a queda da confiança na liderança feminina de 2021 e salientou que o período se refere à pandemia de Covid-19, que levou milhares de mulheres a saírem do mercado de trabalho para assumir o cuidado com as crianças e outras tarefas domésticas, o que pode ter contribuído para a retomada e o fortalecimento de antigos conceitos tradicionais ou naturalizados sobre o papel das mulheres no trabalho e em casa. Greengberg ainda ressalta o efeito multiplicador que torna o "preconceito contra as mulheres mais socialmente aceitável", além da tendência humana natural de demonstrar preferência pelo que é familiar, chamada pelos psicólogos de "princípio da familiaridade, que pode ficar mais pronunciado em tempos de crise ou incerteza" (BBC Worklife, 2022).

O retrocesso no debate sobre papeis de gênero nos últimos anos no Brasil é fator relevante nesse lento processo de avanço do país na igualdade de gênero, o que aponta para o mesmo conceito do princípio da familiaridade: As pessoas passaram a se sentir no direito de reproduzir falas preconceituosas e confundiram isso com liberdade de expressão. Então, acaba perdendo-se parte do progresso que tinha feito, porque o progresso passa em educar as pessoas, ensiná-las que não se pode tratar diferente (MOTA, 2023).

O *Global Gender Gap Report (2022) do Word Economic Forum*, de julho de 2022[2], traz no capítulo 2 o preocupante título "Disparidades de gênero na força de trabalho: uma crise emergente", e no item 2.4 mostra as lacunas de gênero na liderança, por setor. Nesse relatório, o Brasil, embora tenha conseguido melhorar marginalmente a sua nota, que foi de 0.691 para 0.696, caiu no ranking, ficando no 94º lugar entre as 146 nações. A posição do Brasil vem piorando ao longo do tempo, pois em 2020 ocupava o 92º lugar. Apesar da queda do Brasil, o Índice Global mostra que a paridade de gênero global na participação na força de trabalho vem diminuindo lentamente desde 2009.

Ainda sobre o relatório global de desigualdade de gênero, Saadia Zahidi (2022) aponta para o mesmo sentido, de que em 2022, em meio a complexas e múltiplas crises, nelas incluindo a pandemia e o aumento do custo de vida, por exemplo, o progresso rumo à paridade de gênero se estagnou, alertando-se para a intensificação do risco de reversão dos avanços já alcançados. De qualquer forma, em 2022 a disparidade global de gênero passou para 68,1%, o que significa que nesse ritmo atual de progresso, serão necessários 132 anos para atingir a paridade total, o que é uma melhora de quatro anos em comparação com a estimativa de 2021, que era de 136 anos até a paridade.

De todo modo, embora com recidivas, observa-se um gradual aumento na representação feminina em cargos de liderança nas últimas décadas, o que concentrou os holofotes da mídia e da pesquisa na maneira como as mulheres líderes atuam quando alçadas aos cargos de liderança.

Foi neste contexto que Elizabeth Judge, em 11 de novembro de 2003, publicou um contundente artigo no *The Times* (2003), intitulado "Mulheres a bordo: ajuda ou obstáculo?", no qual Judge (2003) afirma que na Grã-Bretanha, muito em razão do fato de mulheres quebrarem o teto de vidro e usarem suas habilidades únicas para melhorar o desempenho das maiores empresas daquele país, a marcha das mulheres para os conselhos de administração do país nem sempre é triunfante – pelo menos em termos do desempenho do preço das ações (JUDGE, 2003).

A TEORIA DO PENHASCO DE VIDRO

Partindo do referido artigo de JUDGE (2003) no *The Times*, Michelle K. Ryan S e Alexander Haslam (2007), da Universidade de Exeter, publicam seus estudos sobre uma nova forma de discriminação de mulheres que nomearam penhasco de vidro. Ryan e Haslam (2007) investigaram se a sub-representação de mulheres nos cargos de liderança era uma um reflexo das diferenças reais entre homens e mulheres ou se tratava-se de um sintoma de barreiras adicionais que as mulheres encontram depois de romperem o teto de vidro.

Os comentários de Elizabeth Judge se relacionavam ao percentual de mulheres nos conselhos de administração do FTSE 100. Judge observou que das dez empresas com o maior percentual de mulheres em seus conselhos, seis tiveram desempenho inferior em relação ao desempenho médio das empresas do ranking pesquisado. Além disso, as cinco empresas cujos conselhos eram totalmente masculinos alcançaram desempenho melhor do que a média do FTSE

[2] Disponível em: http://reports.weforum.org/globalgender-gap-report-2022. Acesso em 15 de set 2023.

100. Isso levou Judge a concluir que "a Grã-Bretanha corporativa poderia estar muito melhor sem mulheres no conselho" (Ryan e Haslam, 2007).

Na pesquisa, Ryan e Haslam (2007), diante dos resultados negativos experimentados pelas empresas que nomeiam líderes femininas, levantam a hipótese de que mulheres podem estar enfrentando uma "segunda onda" de discriminação.

Penhasco de vidro foi a metáfora encontrada por Ryan e Haslam (2007) para explicar que se e quando ocorre o fracasso em cargos de liderança, as mulheres e não os homens são responsabilizadas e assumem as consequências, as críticas e a culpa. A pesquisa levou em consideração uma multiplicidade de processos potencialmente subjacentes, - as teorias implícitas de gênero - ao fenômeno do penhasco de vidro, mas apontou algumas conclusões a partir de estudos, acesso a arquivos de empresas e dados qualitativos coletados por meio de respostas baseadas na web a uma série de notícias mundiais.

TEORIAS IMPLÍCITAS DE GÊNERO E GERENCIAMENTO

São várias as teorias implícitas de gênero e gerenciamento, mas uma delas a título de exemplo, consiste no fenômeno de "ao pensar em gerente, pensar em homem" e este parece ser um grande obstáculo para as mulheres.

No Brasil, em 2017, na véspera do Dia Internacional da Mulher, a página Quebrando Tabu, publicou o seguinte enigma:

> Pai e filho sofrem um acidente terrível de carro. Alguém chama a ambulância, mas o pai não resiste e morre no local. O filho é socorrido e levado ao hospital às pressas. Ao chegar no hospital, a pessoa mais competente do centro cirúrgico vê o menino e diz: 'Não posso operar este menino! Ele é meu filho!

Na análise do caso, as pessoas se apressaram a perguntar quem poderia ser a pessoa mais competente do centro cirúrgico, já que o pai estava morto. Muitas indicaram que poderia ser o avô do garoto, um padrasto ou até um outro pai de uma relação homoafetiva. A solução do enigma, no entanto, parecia carregada de teorias implícitas de gênero e gerenciamento, pois não pareceu óbvio para os leitores da página que a pessoa mais competente do centro era a mãe do acidentado (GREGO, 2017).

Schein (1996) examinou os estereótipos de gerentes, de homens e de mulheres, e as relações entre esses estereótipos. Em seu experimento, os participantes receberam uma lista de noventa e dois termos descritivos e foram solicitados a indicar como cada termo era característico de (a) mulheres em geral, (b) homens em geral ou (c) gerentes intermediários bem-sucedidos.

Assim como no enigma acima lançado, as pessoas que participarem da pesquisa de Schein (1996) associaram 60 dos 92 descritores a homens, como características de sucesso gerencial. Os resultados levaram a conclusão de que a noção incongruente entre o que significa ser mulher e o que é visto como características de sucesso gerencial pode gerar duas formas de preconceito: (a) avaliação menos favorável do potencial das mulheres em assumir papéis de liderança em relação aos homens e (b) avaliações menos favoráveis do comportamento real das mulheres líderes (Ryan e Haslam, 2007).

O pensar em gerente – pensar em homens aparece como uma teoria implícita de gênero e gerenciamento não apenas descritiva, mas também poderosamente prescritiva, na medida em que orienta o agir individual e coletivo e as expectativas sobre como os outros devem agir. Tais

marcadores estereotipados têm, portanto, o potencial de impactar substancialmente a maneira como as mulheres (e os homens) são tratados no local de trabalho (Ryan e Haslam, 2007).

Ryan e Haslam (2007) descrevem outras teorias implícitas, como por exemplo a) uma meta-análise de estudos que investiga diferenças de gênero na avaliação de líderes de Eagly et al (2002); b) o modelo de contingência de Fiedler (1964, 1978) sugere que a liderança bem-sucedida depende de uma correspondência entre as características do líder e as características da situação que qualquer líder enfrenta.

Maitê Severo Estrade (2022) aplica as teses de Gary Becker sobre o coeficiente de discriminação nas questões de gênero. A teoria de Becker tem raízes no conceito de "gosto pela discriminação" que demonstra a noção de preconceito racial na linguagem econômica. Pelo modelo de Becker, o "gosto pela discriminação ou a discriminação por preferência", consistiria no contratante-discriminador optar por contratar um homem a uma mulher ainda que a produtividade de ambos seja igual. Ou seja, discriminação é uma questão de preferências e estas são influenciadas por fatores subjetivos, atingindo diretamente a utilidade dos contratantes e consumidores. Se um indivíduo apresentar preferência por discriminar estará disposto a pagar o custo, diretamente ou no formato de redução no salário, para evitar o contato com certos grupos.

Para Pierre Bourdieu (2012) o lugar ocupado pela mulher na sociedade é fruto de uma construção histórico-social que pré-estabelece nichos sexualizados aos agentes, mas são apresentados como uma consequência natural das diferenciações sociais existentes entre os gêneros. Assim, as pessoas fazem parte de um mercado de trabalho genderizado e que se baseia numa divisão do trabalho que tem como objetivo não só o fracionamento das atividades, mas primordialmente a absorção do entendimento da existência de uma hierarquia que subalterniza mulheres em relação aos homens.

Assim, o que se observa é que as teorias implícitas de gênero e gerenciamento parecem ter o mesmo fio condutor, que diz respeito à flexibilidade, elas podem mudar a depender do contexto e do tempo. Ou seja, a adequação percebida de homens e mulheres para papéis gerenciais variará em função das normas culturais e do perfil da empresa em particular (Ryan e Haslam, 2010).

Dessa forma, diante dos resultados de suas pesquisas, Ryan e Haslam (2010) demonstram que a estreita associação de que ser homem significa ser um líder pode ser atenuada, argumentando que em situações de crise, as pessoas podem não "pensar gerente – pensar homem" automaticamente, mas podem, de fato, ser mais propensas a "pensar crise – pensar mulher" (Ryan, Haslam, Hersby e Bongiorno, 2011).

AS CAUSAS DO PENHASCO DE VIDRO

Usando o mesmo método empregado por Schein (1973, 1975), Ryan e Haslam (2007) realizaram quatro estudos em que os participantes deveriam identificar características associadas a (1) gerentes em empresas bem-sucedidas, (2) gerentes em empresas em crise, (3) mulheres, ou (4) homens. O resultado da pesquisa foi no seguinte sentido: a) replicação da associação pensa gerente-pensa homem para descrições de gerentes de empresas bem-sucedidas (item 1); b) atenuação da associação pensa gerente- pensa homem nos itens 1 e 2; c) reversão da associação no estudo 3 para gerentes de empresas em crise.

Ou seja, a conclusão final do estudo apontou para o Penhasco de vidro, diante da forte associação do estereótipo feminino à gestão de uma empresa em crise. Assim, uma vez que as mulheres assumem cargos de liderança, o Penhasco de vidro representa um problema adicional a ser superado, além daqueles já identificados na literatura, por exemplo, o teto de vidro, o piso

escorregadio, o labirinto e os relacionados à falta de apoio, desarmonia entre a distribuição das responsabilidades de cuidado, dentre outros.

Ryan e Haslam (2007) demonstraram ainda que, diferentemente da afirmativa de Judge, as empresas que nomearam uma mulher em período de recessão financeira, efetivamente registaram um aumento acentuado do preço das ações após a nomeação, embora, em termos relativos, as empresas continuassem a ter um fraco desempenho. As nomeações feitas em tempos menos conturbados, no entanto, tendiam a ser seguidas por um período de estabilidade no preço das ações.

Apesar de rebaterem as alegações de que as mulheres têm um impacto deletério nas empresas, particularmente observou-se a existência de um padrão sistemático no desempenho da empresa que levava à nomeação de mulheres para os conselhos de administração.

> Em uma época de recessão geral no mercado de ações, as empresas que indicaram uma mulher para o conselho tiveram um desempenho consistentemente ruim nos meses anteriores à nomeação. Assim, as mulheres eram mais propensas do que os homens a serem colocadas em posições já associadas ao desempenho ruim da empresa. Devido à probabilidade de continuidade do fraco desempenho da empresa nessas circunstâncias (posteriormente confirmado), as diretoras, portanto, eram mais propensas do que os diretores do sexo masculino a se encontrarem em um penhasco de vidro (Ryan e Haslam, 2007).

A partir desse ponto, a investigação dos autores (Ryan e Haslam, 2007) procura mostrar que os penhascos de vidro se dão em razão de uma confluência de fatores, que podem ser sociais, psicológicos e estruturais. Assim, os autores apontam quatro causas para a ocorrência do penhasco de vidro.

A primeira causa seria o sexismo hostil e benevolente, pela qual uma das explicações mais diretas para a tendência de colocar mulheres em posições de liderança precárias é que se trata de uma manifestação direta de sexismo hostil no local de trabalho. Tal análise sugeriria que as mulheres são nomeadas para posições precárias de liderança simplesmente porque a escolha coube a homens sexistas (Ryan e Haslam, 2010), ou ainda por mulheres que reproduzem ou se conformam com as normas de uma cultura masculina sexista.

A situação em que mulheres se conformam com uma cultura masculina sexista recebe o nome de Fenômeno da Abelha Rainha ou *Queen Bee* (ESTRADE, 2022). Para Cesario (2019), o comportamento de Abelha Rainha pode ser motivado por alguns gatilhos, tais como a) ocupar cargos de liderança em ambientes cuja gestão é predominantemente masculina; b) receio de sentir-se ameaçada quanto à identidade social do ambiente; c) ausência de identificação de gênero; d) sentir que seu triunfo se deu em razão de sacrifícios pessoais.

Mulheres que atuam como Abelhas Rainhas costumam a) ter uma autoapresentação masculina, pois tendem a considerar como mais valorizados os comportamentos de liderança masculinos; b) se distanciam de outras mulheres que estão em cargos inferiores, em razão de experiências profissionais negativas relativamente ao gênero; c) legitimam hierarquia de gênero, ao concordar com estereótipos negativos sobre mulheres ou negar a ilegitimidade de resultados negativos às mulheres (Derks, B., Van Laar, C., Ellemers, N., e Raghoe, G., 2015).

No entanto, não restou provado que as pessoas com pontos de vista hostis e sexistas não eram mais propensas a indicar mulheres para penhascos de vidro do que aquelas que rejeitavam esses pontos de vista. Da mesma forma, nesses estudos experimentais, há pouca ou nenhuma evidência de que as mulheres sejam menos propensas do que os homens a nomear mulheres para cargos de penhasco de vidro.

Assim, passam a analisar o fenômeno sob a perspectiva de processos mais sutis e menos abertamente malignos. Desde a perspectiva do sexismo benevolente, mulheres seriam designadas a assumir papéis atraentes ou desafiadores, mas que seriam na verdade problemáticos. Não seriam hostis tais atitudes, porque nesse caso há a benevolência de se ofertar um cargo de liderança, criando nas mulheres a sensação de que estão recebendo um favor também, levando-as a sentirem-se incapazes de recusar tais ofertas (Ryan e Haslam, 2007).

Ao mesmo tempo, ao parecer apoiar as mulheres, mas na verdade dando-lhes posições inferiores com oportunidades limitadas de desenvolvimento, os que estão no poder podem negar as acusações de discriminação aberta, assegurando ao mesmo tempo que qualquer mudança não desafie dramaticamente a hierarquia de status baseada em gênero ou balançar o barco organizacional com muita força (Ryan e Haslam, 2007).

A segunda causa diz respeito às dinâmicas de grupo ou a favoritismos endogrupais. Nesse caso, os penhascos de vidro seriam a expressão de uma dinâmica de grupo formado predominantemente por homens e estes tomam as decisões, gerando favoritismo dentro do grupo. Os tomadores de decisão ficam mais dispostos a "entregar às mulheres um cálice envenenado", selecionando-as para cargos de liderança de valor duvidoso e futuro incerto. De fato, as mulheres podem ser consideradas candidatas mais atraentes para tais cargos porque têm maior potencial como bodes expiatórios que podem ser responsabilizados caso as coisas deem errado (Ryan e Haslam, 2007).

A terceira estaria na qualidade percebida das opções de liderança, que consistiria na dinâmica de homens serem menos propensos a se encontrar em penhascos de vidro do que as mulheres, porque os membros de seu grupo interno baseado em gênero os direcionam para longe de tais posições e para oportunidades de carreira mais seguras, segundo estudo experimental citado por Ryan e Haslam (2007). Curiosamente, os participantes não demonstraram tal sensibilidade diferencial quando o líder era uma mulher.

Nessa altura, vale ressaltar que em muitos casos, a sutileza da discriminação que leva a penhascos de vidro está no fato de as escolhas para cargos de liderança terem um caráter benevolente, sendo interpretadas mais como "oportunidades de ouro" do que "cálices envenenados". Essa perspectiva também pode estar ligada à divisão sexual do trabalho (Hirata, 2012), cuja premissa tradicional é a de que homens são provedores, enquanto o trabalho das mulheres simplesmente fornece uma complementação, razão pela qual os participantes sentiam que o impacto seria mais prejudicial sobre o líder homem do que sobre a líder mulher (Zuo & Tang, 2000).

Safiotti (1987) explica que a inferioridade feminina é exclusivamente social, pois da mesma forma que o trabalho de cuidado dos homens na esfera privada é concebido tradicionalmente como ajuda, esta é a mesma forma de raciocinar ao se considerar o trabalho fora do lar da mulher também como "ajuda" ao marido. Sendo a mulher mera ajudante, a ela se oferece um salário menor, ainda que ela desempenhe as mesmas funções que o homem.

A última causa seria uma mudança de sinalização, que consistiria no fato de elas serem colocadas em cargos de liderança simplesmente por não serem homens. Em termos de governança e diversidade corporativa, essa estratégia pode ser considerada como "ganha-ganha" para aqueles que buscam preservar o *status quo* usando o gênero como plataforma. Nesse sentido, não haveria como a estratégia falhar, pois se as mulheres que são colocadas em posições de crise tiverem sucesso, a empresa ficará em uma ótima situação; mas se as mulheress falharem, as mulheres podem ser culpadas e a prática anterior de nomear homens pode ser justificada e ressuscitada (Ryan e Haslam, 2007).

Sarah Ahmed (2022) explica que quando uma política de diversidade é classificada de modo positivo ela passa uma ideia de igualdade, tirando os sinais de desigualdade do horizonte

de visão. Assim, a diversidade e a igualdade passam a ser usadas como indicadores de desempenho, criando uma boa imagem para a empresa. A diversidade, então, passa a ser exercitada como uma forma de relações públicas. Mas uma nova política pode ser aceita sem que nada mude e como uma forma de nada mudar.

Titchkosky (2011) diz que o acesso pela diversidade não é apenas um processo burocrático, mas serve para mostrar como os espaços são orientados para alguns corpos. Ou seja, a política de igualdade de oportunidades pode ser vista como tendo sido promulgada, e a organização tem a oportunidade de se apresentar como esclarecida e progressista.

Essa circunstância em especial foi objeto de pesquisa de Baker, Larcker, McClure, Saraph e Waths (2023), que demonstraram a inconsistência dos compromissos públicos das empresas em relação à diversidade, patrimônio e inclusão em seus registros financeiros com a diversidade subjacente de seus funcionários. Na amostra da pesquisa realizada, percebeu-se que há uma desconexão significativa em grande fração de empresas entre seus programas de compromisso com a diversidade – (geralmente dentro da ESG – enviromental, social and governance) - e a prática real, o que chamaram de *Diversity Washsers*, em tradução livre "lavagem da diversidade". Isto é, as empresas deturpam os seus compromissos reais com a diversidade. Nesse contexto, mais uma vez aparecem os penhascos de vidros, nos quais a ascensão de mulheres aos cargos de liderança não passa de políticas de imagem ou de lavagem de diversidade que pode explicar o porquê de constantemente serem escolhidas para cargos cujo fracasso é iminente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS: COMO REAGIR AO PENHASCO DE VIDRO?

São inúmeras as causas que levam ao fenômeno dos penhascos de vidro, levando mulheres a serem recrutadas preferencialmente para cargos precários de liderança. Indaga-se o que pode ser feito para reverter ou até mesmo atenuar este fenômeno, principalmente levando em consideração as teorias implícitas de gênero e gerenciamento.

As teorias implícitas de gênero e gerenciamento sobre a associação pensar crise-pensar mulher podem derivar do e levar ao reforço do sexismo, ser criada e contribuir para a dinâmica do próprio grupo ou ainda podem decorrer de e promover desigualdades estruturais (Ryan e Haslam, 2007). Além disso, boa parte das empresas com programas de diversidade podem usar estes programas para acirrar os penhascos de vidro.

A perspectiva feminista é relevante no diagnóstico do problema, pois deixa claro que não se deve subestimar ou estar alheio à importância dos obstáculos reais e injustos que as mulheres enfrentam na sociedade em geral, pelo simples fato de a elas serem atribuídos papéis de gênero e uma posição de subalternidade em relação ao homem, não só no trabalho, mas nos diversos aspectos da vida. Pensar somente nas dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho pode levar à nublagem da necessidade de reformas políticas.

As medidas para inserção e permanência de mulheres nos altos cargos de direção em condições de igualdade não serão exitosas sem mecanismos de apoio, como ações afirmativas e medidas de paridade. Isso é importante na medida em que o trabalho de diversidade é um trabalho de pressão, pois é preciso pressionar contra o que já está construído (Ahmed, 2022).

Se é preciso forçar para que algo entre na agenda, então esse algo não é o padrão. Não é preciso forçar o que é padrão, algo é padrão quando faz parte do fluxo organizacional, ou seja, o modo como as coisas acontecem. Mostrar a necessidade de se modificarem espaços e situações estabelecidas para torná-los acessíveis demonstra que estes espaços estão projetados pelos corpos que já os habitam, pois o que já é aceito não é visto como uma imposição (Ahmed, 2022).

Com o estudo do penhasco de vidro procurou-se demonstrar que a participação de mulheres em cargos de liderança acaba funcionando com uma fantasia de incorporação feminina, como é uma fantasia, alguns corpos ficam de fora do sistema ou caem do penhasco. Ou seja, uma fantasia de inclusão é uma técnica de exclusão (Ahmed, 2022).

Conclui-se, assim, que o penhasco de vidro demonstra a forte tendência das mulheres que rompem o teto de vidro para os escalões superiores da administração serem colocadas em posições de liderança mais precárias do que os homens (Ryan e Haslam, 2007). O trabalho de diversidade de gênero ainda engatinha, mas embora "falte muito, falta menos"... Esta foi a fala de Djamila Ribeiro em sua participação no Podcast Podpah, no episódio #679. Ela se referia a não perder a perspectiva histórica da conquista de direitos das mulheres. Indagada sobre os desafios de uma vida ativista, ela responde que, apesar das dificuldades, mulheres se inspiraram e se fortaleceram e promoveram grandes mudanças. E conclui que se inspira nas que vieram antes dela, pois apesar das grandes mudanças, ainda falta muita coisa, mas falta menos que antes. Até mesmo porque se as mulheres param ou perdem de vista as conquistas já alcançadas, faltará cada vez mais.

Sara Ahmed (2022) considera que o trabalho de diversidade tem dois sentidos: a) o trabalho que se realiza quando se pretende transformar as normas de uma instituição e b) o trabalho que fazemos quando não habitamos plenamente essas normas. E as duas situações convergem para um único corpo, pois quem não habita plenamente as normas de uma empresa normalmente é a pessoa incumbida de transformar essas normas, essa realidade.

Por tais razões, os impactos dos penhascos de vidros tendem a ser sempre maléficos para as mulheres. Parte das mulheres que ascendem aos cargos de liderança, quando bem-sucedidas, podem ser levadas a subestimar suas experiências de discriminação de gênero e interpretar qualquer experiência de penhasco de vidro de forma positiva ou como meros desafios. No entanto, se parte das mulheres que ocupam cargos de liderança finalmente falharem, certamente sua sensação de fracasso será ainda mais profunda, pois sofrerão um duro golpe em suas carreiras, fortalecendo a ideia de que homens são melhores líderes que mulheres, afastando-as do topo.

Assim, é possível levantar a hipótese de que os problemas dos penhascos de vidro provavelmente sejam vivenciados de maneira mais desafiadora por mulheres negras, tendo em vista não participarem da elite, sendo consideradas minoritárias diante da interseção de raça, classe social e gênero. Ademais, boa parte dessas mulheres sequer quebraram o teto de vidro, sendo que a discussão do penhasco de vidro não foi alcançada ainda.

Portanto, são necessárias intervenções nas empresas para a melhoria da situação das mulheres no local de trabalho, mas também criação de políticas públicas mais eficazes que incluam ações afirmativas não simbólicas, como programas de orientação ativa e conscientização baseada em grupo Ryan e Haslam (2005, 2007, 2010, 2011), pois a pesquisa sobre penhascos de vidro serve para enfatizar dois pontos não triviais: que oportunidade não é o mesmo que igualdade de oportunidades e que ter um ambiente de trabalho mais inclusivo não significa necessariamente um ambiente de trabalho seja mais nivelado.

REFERÊNCIAS

AHMED, Sara. **Viver uma vida feminista**. Traduzido por Jamille Pinheiro Dias, Sheyla Miranda, Mariana Ruggieri. São Paulo: Ubu Editora, 2022. 448p.

Baker, Andrew C.; Larcker, David F.; McClure, Charles; Saraph, Durgesh; Waths, Eduard M. **Diversity Washing**. ECGI Working Paper Series in Finance. Working Paper n. 868/2023 September, 2023. Disponivel em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4298626> Acesso em 20 set 2023.

BBC News, 8 dez. 2022. P**or quê a confiança em mulheres líderes está caindo, segundo pesquisas**. Josie Cox. Disponível em: < https://www.bbc.com/portuguese/vert-cap-63897144 > Acesso em 14 set. 2023.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. 11a edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

BULLARD, A. M.; WRIGHT, D. S.; **Circumventing the glass ceiling: Women executives in American state governments**. Public Administration Review, 1993, 53: 189–202.

CESÁRIO, Camila de Vasconcelos**. Mulheres em Cargos de Liderança**. Dissertação (Mestrado em Gestão de serviços). Faculdade de Economia, Universidade do Porto. Porto – Portugal, 2019. Disponível em: <https://repositorioaberto.up.pt/bitstream/10216/123810/2/364807.pdf> Acesso em: 19 set. 2023

DERKS, B., VAN LAAR, C., ELLEMERS, N., RAGHOE, G. **Extending the queen bee effect: How hindustani workers cope with disadvantage by distancing the self from the group.** Journal of Social Issues, 2015, 71, 476–496.

EAGLY, A. H., KARAU, S. J. **Role congruity theory of prejudice toward female leaders**. Psychological Review. 2002, 109, 573–598.

ESTRADE, Maitê Severo. **Piso pegajoso, teto de vidro, penhasco de vidro e a sindrome da abelha rainha: a mulher no mercado de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação)- - Universidade Federal do Pampa, CIÊNCIAS ECONÔMICAS, 2022.

FIEDLER, F. E. **A contingency model of leadership effectiveness**. Advances in Experimental Social Psychology, 1964, 1: 149-190.

FIEDLER, F. E. **The contingency model and the dynamics of the leadership process.** Advances in Experimental Social Psychology, 1978, 11: 59-112.

GLOBAL GENDER GAP REPORT. Switzerland: **World Economic Forum**, July, 2022. Disponível em <https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf> Acesso em 19 set. 2023. Acesso em 15 de set 2023.

GREENGBARG; Danna; LADGE, Jamie J .**How Being a Working Parent Changes as Children Grow Up**," 2019. Disponível em: <https://hbr.org/2019/09/how-being-a-working-parent-changes-as-children-grow-up?language=pt> Acesso em 15 set 2023.

GREGO, Mauricio. **O enigma do acidente envolvendo pai e filho que ganhou a internet**. Exame. 8 mar. 2017. Disponivel em: <https://exame.com/tecnologia/o-enigma-do-acidente-envolvendo-pai-e-filho-que-ganhou-a-internet/> Acesso em 17 set 2023.

HIRATA, H. **Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade.**São Paulo: Boitempo, 2002.

JUDGE, Elizabeth. **Women on board: help or hindrance?** The Times. November, 11, 2003. Disponível em:<https://www.thetimes.co.uk/article/women-on-board-help-or-hindrance-2c6fnqf6fng> Acesso em 16 set. 2023.

MOLINIER, Pascale. **O ódio e o amor, caixa preta do feminismo? Uma crítica da ética do devotamento**. Psicologia em Revista, Belo Horizonte, v. 10, n.16, p. 227-242, dez. 2004.

MOTA, Camilla Veras. **Por que Brasil tem caído em ranking global de desigualdade de gênero.** Trópico em movimento. 6 mar. 2023. Disponível em: < https://tropicomovimento.com.br/clipping/2023/por-que-brasil-tem-caido-em-ranking-global-de-desigualdade-de-genero> Acesso em 18 set. 2023.

REYKJAVÍK INDEX FOR LEADERSHIP. In: **Kantar Public and Women Political Leaders,** 2023. Disponível em: <https://www.kantarpublic.com/inspiration/reykjavikindex> Acesso em 10 de set. 2023.

RIBEIRO, Djamila. Podcast **Podpah, episódio #679**. Disponível em: <https://open.spotify.com/episode/3tb4Snbvidkks463lTZcuC?si=e7lBctbtRDmYMKBXaMnWMw&context=spotify%3Ashow%3A1GLSDdk9CDEwziGNIlnb8a> Acesso em 16 set 2023.

RYAN, M. K., HASLAM, S. A., **The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions**. British Journal of Management, 2005, 16, 81-90.

RYAN, M. K., HASLAM, S. A., **The glass cliff: Exploring the dynamics surrounding women's appointment to precarious leadership positions.** Academy of Management Review, 2007, 32, 549-572.

RYAN, M. K., HASLAM, S. A., KULICH, C. **Politics and the glass cliff: Evidence that women are preferentially selected to contest hard-to-win seats**. Psychology of Women Quarterly, 2010, 34, 56–64.

RYAN, M. K., HASLAM, S. A. HERSBY, M. D., BONGIORNO, R. **Think crisis–think female: the glass cliff and contextual variation in the think manager–think male stereotype**. Journal of Applied Psychology, 2011, 96, 470-484.

SAFFIOTI, Heleieth. **O poder do macho**. (Coleção polêmica) São Paulo: Moderna, 1987.

SCHEIN, V. E. **The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics**. Journal of Applied Psychology, 1973, 57: 95-105.

SCHEIN, V. E. **The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics among female managers**. Journal of Applied Psychology, 1975, 60: 340-344.

SCHEIN, V. E; MUELLER, R; LITUCHY, T; LIU, J. **Think manager-think male: A global phenomenon?** Journal of Organizational Behavior, 1996. 17: 33-41.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **Quem é a mulher para o Direito do Trabalho? Responsabilidades de cuidados disfarçadas de direitos.** Revista LTr. Legislação do Trabalho, v. Ano 86, p. 1098-1106, 2022.

TITCHKOSKY, Tanya. **The Question of Access: Disability, Space, Meaning.** Toronto: University of Toronto Press, 2011.

WOMENS IN BUSINESS. In: **Grant Thornton.** 2022. Disponível: < https://www.grantthornton.com.br/en/insights/articles/women-in-business-2022/> Acesso em 20 set. 2023.

ZAHIDI, Saadia**. Preface**. In: global Gender Gap Report. Switzerland: World Economic Forum, July, 2022. Disponível em <https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf> Acesso em 19 set. 2023.

ZUO, J.P; TANG, S. M. **Breadwinner status and gender ideologies of men and women regarding family roles**. Sociological Perspectives, 2000, 43: 29-43.

VIVER DO TRABALHO HOJE: PRECARIEDADE TOTALITÁRIA E SUBJETIVIDADES ESTILHAÇADAS

Miriam Wlosko

Psicóloga, UBA. Docente titular jubilada UNLa. Coordinadora del diploma de Salud mental, subjetvidad y trabajo, FLACSO Uruguay. Email: miriwlos@gmail.com

RESUMO

O artigo aborda a situação atual na Argentina sob o ponto de vista da precariedade do trabalho e da vida. Parte-se da ideia de que a *precariedade da vida* constitui um dispositivo direcionado para a fabricação de sujeitos precários, que procede submetendo vidas a uma *precariedade totalitária,* em um momento de colapso do modelo neoliberal. Esse dispositivo atravessa o corpo-psique e modula as economias afetivas, gerando impactos devastadores em termos de sofrimento social. Com base no conceito de *guerra total* e *da guerra em* e *contra da população,* se analisa a situação na Argentina, argumentando-se que uma das formas que a guerra assume *na e entre* as populações acontece não apenas em termos de expulsão do emprego, mas com relação à precarização do trabalho e, de modo mais geral, em relação à vida. A impossibilidade de previsão, controle e antecipação, juntamente com a hipermobilização dos corpos e o esgotamento são parte da normalidade precária. Analisando as demissões em massa e o trabalho de sobrevivência, são retomadas categorias de *catástrofe social e traumatismo social*, *desamparo, terror e crueldade.* A impossibilidade de saber como sobreviver constitui o próprio modelo do terror. Em contextos de desmantelamento social e subjetivo, não apenas a autoconservação é colocada em risco, mas também os enunciados identificatórios que constituem o "eu" são afetadas, e são acionados processos de desidentificatórios.

Palavras-chave: precariedade, subjetividade, sofrimento social

RESUMEN

El artículo analiza la situación en Argentina desde el punto de vista de la precariedad del trabajo y de la vida. Parte de la idea de que la precariedad de la vida constituye un dispositivo orientado a la fabricación de sujetos precarios, que procede sometiendo vidas a una *precariedad totalitaria* en un momento de colapso del modelo neoliberal. Se trata de un dispositivo atraviesa los cuerpos-psique y modula las economías afectivas, generando impactos devastadores en términos de sufrimiento social. Partiendo del concepto de *guerra total* y de guerra *en y contra* la población, se analiza la situación en Argentina, argumentando que una de las formas que asume esta guerra no solo se da en términos de expulsión del empleo, sino también en relación con la precarización del trabajo y, más en general, de la vida. La imposibilidad de previsión, control y anticipación, junto con la hipermovilización de los cuerpos y el agotamiento, forman parte de la normalidad precaria. Analizando los despidos masivos y el trabajo de supervivencia, se retoman las categorías de catástrofe social, trauma social, desamparo, terror y crueldad. La imposibilidad de saber cómo sobrevivir constituye el modelo mismo del terror. En contextos de desmantelamiento social y subjetivo, no sólo se pone en peligro la autoconservación, sino que al mismo tiempo se ven afectados los enunciados identificatorios que constituyen el «yo» desencadenándose procesos desidentificatorios.

Palabras clave: precariedad, subjetividad, sufrimiento social

Qual é a situação atual das pessoas que vivem do trabalho na Argentina? Tentarei esboçar algumas das situações que estão acontecendo, à espera de um entendimento que seja mais do que um conjunto de conjecturas e pensamentos tentativos.

Começarei argumentando que a *precariedade da vida* constitui um dispositivo necropolítico direcionado para a fabricação de sujeitos precários, que procede submetendo vidas a uma *precariedade totalitária* em um momento de colapso do modelo neoliberal. Esse dispositivo atravessa o corpo-psique e modula as economias afetivas, mas ao mesmo tempo tem impactos devastadores em termos de sofrimento social.

Parto da ideia de que estamos enfrentando uma crise de legitimidade do neoliberalismo a nível global, na qual o que está em jogo é a gestão privada da desintegração social produzida pelo capitalismo tardio. Tomo de Lazzarato e Alliez a ideia de *guerra total* (2021, p. 329)[1]. Um dos eixos da guerra total é a guerra *em y contra da população*. Essas são "guerras não sangrentas" e podem ser realizadas com "armas não militares" (2021, p. 339). A *violência financeira* tal vez seja a arma mais eficaz dessas guerras, pois seus efeitos desestabilizam a sociedade como um todo.

Do ponto de vista do antagonismo das lutas capital-trabalho, a situação na Argentina, assim como em outros países da América Latina e no mundo em geral, é a de uma escalada rápida e triunfante das aspirações das classes dominantes locais, ligadas aos poderes financeiros globais. Na Argentina, isso se conecta com outros momentos históricos, tanto do ponto de vista da despossessão econômico-social como do disciplinamento do trabalho, incluindo a ditadura militar de 1975-1983; a era Cavallo-Menem dos anos 1990, ou default de 2001 e com o governo de direita de 2015-2019. Do ponto de vista da subjetividade, cada um desses acontecimentos acrescenta estratos geológicos de sofrimento, golpes, perdas, terrores, lutas e derrotas que se sobrepõem e misturam. Só nos últimos anos, o terror da pandemia foi seguido pelo terror da hiperinflação, de ficar sem emprego e pelo terror emocional da precariedade.

Acredito que hoje estamos nos aproximando rapidamente de um colapso que é ao mesmo tempo social, político, econômico, ecológico e psíquico, e que está levando ao extermínio de populações e dos recursos naturais. Um processo que leva à produção acelerada de populações excedentes, descartáveis, "baleables" (Mbembe, 2011, 2022; Ogilvie, 2012, Sassen, 2015). Não só na Argentina, mas em geral, o *processo de fabricação de vidas precárias* está em um nível mais alto, quantitativa e qualitativamente: a modalidade mediante a qual o poder é exercido mudou. O poder não somente se concentrou em poucas mãos, mas aqueles que o exercem se despojaram das formas que tinham de manter para exercê-lo. O novo ator político não precisa argumentar, deliberar, ter princípios ou um programa, ele baseia seu exercício do poder no fato de não ter de prestar contas a ninguém (Agüero, 2015). Como diz o tango *Cambalache*: estamos em uma era de "maldade insolente".

No período do governo de direita 2015-2019, estudamos as demissões em massa (Wlosko & Ros, 2017), analisando a *fabricação de sujeitos precários* como parte de um modelo normalizado

[1] Trata-se de um novo paradigma do político que implica a integração do político na guerra de uma forma específica: a guerra não é mais realizada sobre a população, mas *sobre e através de suas divisões*, sendo seu objetivo a *produção e a reprodução ampliada das divisões de classe, gênero, raça e subjetividade da população*. Esse novo paradigma constitui o ponto culminante do processo de concentração de poder do neoliberalismo, no qual o "governo" e suas administrações executam as estratégias do capital financeiro, e sua lógica não depende do estado de exceção, mas da organização da máquina de guerra do capital, entendida como a "revolução organizacional" da governamentalidade do capital. (Lazzarato e Alliez, 2023, p. 327-328).

de existência, entendendo que esse processo inclui o trabalho, mas vai além dele, abrangendo a vida toda (Wlosko, 2020). Nessa pesquisa, ficou muito claro que uma das formas que a guerra assume *em e contra* das populações não só acontece em termos de expulsão do emprego – que é uma tendência global – mas com relação à precarização do trabalho e à vida. Seja porque as pessoas são demitidas, porque são ameaçadas de demissão ou porque a inflação as obriga a ter dois ou três empregos; em períodos de grave crise econômica e social e com políticas de austeridade, a precariedade afeta a existência. Para disciplinar os sujeitos individuais e coletivos, e normalizar a precariedade, é necessário fragilizar os vínculos, exaurir os corpos e manter as pessoas em estado de cansaço, incerteza, medo e alerta.

Mas vamos colocar a situação em contexto. No primeiro semestre de 2024, a pobreza na Argentina atingiu quase 53% da população: 25 milhões são pobres – a pior cifra em 20 anos, e representa um aumento de 12,8% em comparação com o primeiro semestre de 2023[2]. Na Argentina atual, 1 cada 2 pessoas são pobres, 66% das crianças estão abaixo da linha da pobreza, e entre as pessoas com mais de 65 anos a pobreza aumentou 14,5% (INDEC, 2024). Aqueles que eram pobres ficaram mais pobres ou caíram na indigência, e aqueles que ainda não eram pobres tornaram-se pobres, mesmo se estivessem empregados.

A que alude a noção de precariedade? Não se refere apenas a emprego ou trabalho: trata-se da *precariedade da existência como um todo,* o que acho interessante porque permite pensar as realidades de nossos países nos quais mais da metade da população tem emprego informal, assim como nossas ferramentas analíticas sobre a saúde/saúde mental dos trabalhadores/as. A noção de precariedade foi construída em termos de integração/exclusão relacionada ao emprego formal, mas acho que essa partição não é útil para capturar a análise da subjetividade daqueles que vivem do trabalho hoje. A noção de *precariedade totalitária* (Gago & Bertolotta, 2023, p. 118), faz alusão à precariedade como uma característica que poderia ser aplicada a toda a América Latina e ao Sul global. Refere-se a uma hipermobilização das vidas, tanto em um nível material como afetivo, e envolve tanto o trabalho como as relações pessoais (fazer face às despesas com pouco dinheiro, conseguir viajar em transporte público, manter os espaços comuns da vizinhança habitáveis...). Em suma: as formas de lidar com a crise e os conflitos que ela gera. Trata-se dos conflitos cotidianos para sobreviver "em e contra a precariedade". A precariedade é totalitária porque está na base de tudo: relacionamentos, redes, empregos, consumo, dívidas, moradia... não pode ser segmentada por setores. Modela e dá forma à vida inteira.

Além disso, ela opera junto com *políticas planejadas de abandono* (Herrera Robles, 2010)[3]. A vida se torna uma luta constante pela sobrevivência, com recursos cada vez mais escassos, compensando da melhor forma possível a retirada do Estado e das políticas sociais[4]. As políticas

[2] O número de pessoas que vivem na **pobreza** é de **52,9%, entre as quais 16,2% - cinco milhões a mais do que no último semestre de 2023** - são pobres; e **18,1% - 8,5% milhões de pessoas - são indigentes**. Com relação à **indigência**, o número atual implicou um **aumento de 8,8%** em comparação com o primeiro semestre de 2023. Em relação ao preço dos alimentos e à cesta de alimentos básica, a inflação média mensal dos alimentos no primeiro semestre de 2024 foi de 9,4% e superou a média do primeiro semestre de 2023, que foi de 7,7%, em 1,7 ponto percentual.

[3] A categoria de "abandono" vai além da pobreza e envolve o externo e o interno. A pobreza como conceito está esgotada por suas limitações econômicas e quantitativas; em vez de pobreza extrema, o problema é de abandono total: social, político, cultural, ambiental, emocional, psíquico, existencial. O abandono também é uma categoria elementar para pensar sobre a saúde mental e a psique em situações de desamparo. Não é a mesma coisa passar por uma crise com *apoio* no sentido de *anlehnung* freudiano que sem ele.

[4] As políticas de desgoverno planejado podem ser tanto passivas como ativas. Na Argentina de hoje opera uma combinação de ambas, com predominância das políticas ativas de guerra em e contra da população nas quais *há uma determinação de causar danos* por meio de ações específicas: o inimigo é a justiça social - descrita como "aberrante"- ou seja: os direitos e as políticas sociais, a legislação trabalhista e seus defensores, os ministérios e programas sociais,

de abandono ativo ameaçam a vida tanto em seu aspecto biológico de sobrevivência ou *autoconservação* – alimentos, medicamentos, eletricidade – quanto a vida como uma existência digna de ser vivida. Só alguns exemplos: um milhão de crianças na Argentina vão dormir sem jantar, diz um relatório recente da UNICEF (2024), os subsídios para medicamentos oncológicos para os doentes terminais e analgésicos para os aposentados mais pobres foram eliminados, deliberadamente deixam os alimentos já comprados por gestões anteriores apodrecerem nos depósitos, enquanto as pessoas dos bairros pobres passam fome e as políticas de assistência alimentar já foram eliminadas...

Uma coisa é clara: o discurso oficial está repleto de narrativas que exaltam o sofrimento. Trata-se de *incitar a suportar a dor, se* apela abertamente ao "*ter que aguentar"*. Duas observações sobre essas narrativas: por um lado, a cultura da aguente, da suportabilidade, faz parte da textura de vidas precárias na luta pela sobrevivência, e não pode ser dissociada de uma posição subjetiva dos corpos em luta pela supervivência, bem como à estrutura defensiva necessária para a autoconservação (Dejours, 1998)[5]. Mas também é necessário destacar nesse ponto as características de uma nova construção político-subjetiva do neoliberalismo atual: aquela do canalha (Alemán, 2024). Para essa figura, a própria realidade é um jogo no qual as vidas cotidianas são empilhadas em ruínas. O canalha se contenta e, acima de tudo, goza de experiências com o limite: quanto tempo um corpo, perfurado pela fome e pela dor, pode suportar sem explodir? Sem qualquer sentimento de culpa, a população é transformada em um campo de experimentos sobre quanto tempo leva para os sobreviventes explodirem...

Portanto, como pensar os impactos subjetivos da precariedade totalitária e da política do abandono planejado?

Um primeiro efeito é a hipermobilização ligada ao esgotamento dos corpos, que tem sido amplamente descrita para vários ofícios e que, ao mesmo tempo, foi estranhamente esquecida em relação àqueles que, além de trabalhar, tentam sobreviver. Pois sobreviver é um trabalho esgotador. E é ainda mais em um momento de implosão social. O *social implodido* (Gago & Bertolotta, 2023) alude a um estado social em que, diferentemente dos momentos de explosão social, *os conflitos se engolem a si mesmos*. Trata-se de momentos de crise redobrados num interior sobrecarregado, denso, cuja tonalidade afetiva predominante é o cansaço e a inquietação. As implosões são silenciosas, difusas, evasivas; são sentidas em sua desorientação. Toda a vida é regida pela incerteza, é preciso fazer o melhor que se pode no dia a dia para pagar impostos, aluguel, alimentação, passar tempo com os filhos, aguentar a confusão, continuar tentando estudar, tentar trabalhar, desejar... A precariedade totalitária implica ter que lidar com a absoluta imprevisibilidade da vida cotidiana, à qual ela está exposta. Mesmo quando se tem um emprego, vive-se com medo de ser demitido, de não conseguir pagar suas dívidas, de sair do mapa. Trata-se da *carnalidade vivente* do *pauper* (Marx, 1857 [2007])[6] que nunca se detém, que

de alimentação, saúde e assistência, os medicamentos, os direitos consagrados na constituição nacional etc., os quais são eliminados pela *motosserra.*

[5] Dejours (1998) fala da *ideologia da vergonha* em relação ao subproletariado. Cabe ressaltar que na luta pela sobrevivência, os corpos não estão necessariamente relacionados a uma posição viril. Há modos feminizados de lidar com a luta pela sobrevivência, que desenvolve mecanismos específicos diferentes da masculinidade ferida. Para a análise dos mecanismos de discriminação de gênero, consultar o trabalho de Pascale Molinier (2013). No meu caso, estudei as modalidades de enfrentamento das trabalhadoras domésticas em uma situação de extrema precariedade durante a Pandemia de Covid-19. (Wlosko, 2022)

[6] Nos Grundrisse, Marx escreve: "Já está implícito no conceito de trabalhador livre que ele próprio é pobre: um *pauper* virtual. De acordo com suas condições econômicas, ele é apenas uma capacidade viva de trabalho, razão pela qual ele também é dotado de necessidades vitais. Como uma pessoa necessitada em todos os sentidos [...]". (Marx, 2007, p. 110).

corre permanentemente o risco de que tudo desmorone. O ajuste econômico, a inflação galopante e as políticas de austeridade funcionam como armas de guerra, como grandes intensificadores da implosão social e do terror psíquico. A impossibilidade de previsão, controle e antecipação, juntamente com a hipermobilização dos corpos e a esgotamento, são parte da normalidade precária. Claramente, não se trata de exaustão relacionada ao rendimento e avaliação de desempenho, mas sim de uma hipermobilização extenuante que implica trabalho de sobrevivência.

Além disso, é preciso ressaltar que a mediação das formas de organização do trabalho é sempre e inevitavelmente atravessada pela racionalidade neoliberal que é exercida *no e pelo* trabalho[7]. O trabalho – seja o trabalho como emprego e/ou o trabalho realizado para viver – ou para sobreviver – sempre envolve práticas micropolíticas que modulam as subjetividades.

Em qualquer caso, essas situações são o terreno fértil para a desconfiança e a violência de todos os tipos, ativando mecanismos primários de sobrevivência, que são um campo propício para os afetos reacionários: ressentimento, ódio, medo de desaparecer do mapa, culpar os outros pelos próprios infortúnios; em outras palavras, para a "solidariedade negativa": se tudo é pior para mim, também deve ser pior para os outros, um sentimento de injustiça que, em vez de criar comunidade, provoca raiva...

Voltando ao contexto da Argentina, desde que o atual governo assumiu, o número de desempregados aumentou em 187.725 somente no que se refere a trabalhadores registrados. Embora o governo se vanglorie de "limpar" os trabalhadores do Estado, que ele considera uma "instituição criminosa" e da qual já demitiu mais de 41.260 pessoas, a maioria das demissões ocorreu no setor privado (CEPA, 2024). A legislação trabalhista também foi modificada: a nova norma implica perda de direitos, menos proteção e maior instabilidade para os trabalhadores, legaliza a precariedade, perdoa os débitos dos empregadores por informalidade, mesmo retroativamente e gera enormes lucros para os empregadores[8]. O inimigo são os sindicatos, as organizações populares e a legislação trabalhista.

Em que medida o que está acontecendo como as demissões é semelhante ou difere do que estudamos em 2016-2018? Não posso responder a essa pergunta agora, à medida que os eventos se desenrolam.

No entanto, as demissões de 2016-2019 e as atuais visam à precarização do emprego e do trabalho para *gerar uma renúncia disciplinante* para a fabricação de indivíduos subalternizados que

[7] Embora não seja o tema deste artigo, vale a pena ressaltar que seria impossível compreender a dinâmica dos processos de saúde-doença-sofrimento sem considerar os *processos e a organização do trabalho*, na medida em que estes desempenham um papel central nos modos de sofrimento, enfermidade e morte. Por meio do uso sistemático da individualização e da responsabilização (Wlosko 2017,2023), da avaliação de desempenho quantitativa individualizada, da intensificação do trabalho, da demanda por "qualidade total", do uso de estratégias de fragilização e do uso instrumental da gestão do terror, a cooperação e os coletivos de trabalho são corroídos, o que impacta na subjetividade individual e coletiva (Dejours, 1990, 2006, 2006, 2009, 2013; Linhart, 2015; Wlosko, 2014, 2015, 2017, 2019, 2022, 2023).

[8] Não apenas o regime de remuneração é modificado (as indenizações podem ser reduzidas a nada e até mesmo financiadas com as contribuições dos trabalhadores), mas o período de experiência é estendido, não há mais penalidade para aqueles que têm funcionários informais e a figura do "colaborador" é instituída. O discurso ameaçador e intimidador em relação às demissões é comemoradas e é anunciado que o pior ainda não chegou, que agora a "deep motosserra" chegará, ou seja, o aprofundamento do ajuste e das demissões.

são expulsos do mercado de trabalho e forçados a aceitar empregos mais precários com menos, ou diretamente, sem direitos (Wlosko e Ros,2017; 2018[9]); mas... há diferenças.

Uma delas é a velocidade vertiginosa: Milei fez em 6 meses o que Macri fez em 4 anos. Embora o cinismo e o medo estivessem presentes, o gerenciamento da impunidade era mais dissimulado. Agora todos os véus caíram. Vale tudo. Todos os limites e pactos sociais são rompidos, o que, como todas as direitas radicalizadas, constitui uma estratégia de quebra deliberada de regras (Strobl, 2022,38).

Acredito que é necessário deixar de apelar a mecanismos vagos de "internalização" e incorporar formas de analisar as relações de dominação/subjugação promovidas, sustentadas e reproduzidas nesse momento sócio-histórico e que atravessa os corpos-psique. A questão é dar entidade ao espaço em que os dispositivos neoliberais operam dado que sua inovação consiste no fato de que eles conseguiram fazer que o objetivo do desempenho imposto coincidisse com o desejo de êxito. É por isso que não é possível entender a colaboração e a captura em mandatos ilimitados que emanam da organização gerencial do trabalho sem analisar as declinações superegoicas do sujeito, ou seja, sem considerar as molas libidinais nas quais a dominação/subjeção se baseia (Alemán, 2016; Wlosko, 2019, 2023).

A *renúncia disciplinante* requerida para a fabricação de indivíduos subalternizados não requer apenas da redução de direitos, mas também a renúncia do que se tinha, do que se aspirava, em suma, *a renúncia do que se era e do que se queria ser*.

Pode-se objetar que essa renúncia já foi feita por muitos setores da população, especialmente pelos trabalhadores mais postergados, e é por isso que a extrema direita venceu. "Trabalhei até morrer, desisti do que queria e agora quero que outra pessoa o faça", diz a voz do ressentimento, que está sempre à procura do que 'alguém' tirou de mim. Pode ser... Mas a gestão do afeto que a direita gerencia com tanta eficácia encontra terreno fértil no cansaço, na solidão e na fragilização subjetiva.

Portanto, poderíamos falar, junto com Correa Villegas (2022), dos efeitos do desmantelamento da subjetividade produzido pela precariedade da vida. Isso se caracteriza pela combinação de: 1. precariedade das condições materiais de existência (baixos salários, níveis muito altos de inflação e demissões em massa, níveis crescentes de informalidade, pobreza e miséria; marginalização, desarticulação da oposição que permitiria a coordenação de um projeto de saída comum); 2. A precariedade da vida reduzida à sobrevivência biológica e suas condições de autopreservação da existência, que está relacionada a estados de inquietude, apatia e "mortificação" (Ulloa, 1994); 3) a precariedade decorrente da redução das políticas públicas e tudo o que isso implica: o fim das políticas sociais, de alimentação, de saúde, de gênero, de educação, de deficiência, etc.; 4) a precariedade decorrente da redução das políticas públicas e tudo o que isso implica: o fim das políticas sociais, de alimentação, de saúde, de gênero, de educação, de deficiência, etc.; 5) a precariedade decorrente da redução das políticas públicas e tudo o que isso implica: o fim das políticas sociais, de alimentação, de saúde, de gênero, de educação, de deficiência, etc. 6) precariedade ligada ao emprego e ao trabalho com seu impacto na saúde e na subjetividade (mudanças na legislação trabalhista que permitem condições contratuais precárias ou a ausência de relações contratuais, demissões sem justa causa e o

[9] Embora a ideia de fabricação de trabalhadores precários tenha ressonâncias de certas produções da sociologia francesa - Castel e a "desestabilização dos estáveis" (1995, 2004), Paugam (2015), Linhart (2012), entre outros -, ela se diferencia delas porque os trabalhadores estáveis nunca foram "típicos" na América Latina: sempre houve uma parcela muito significativa da população em situação precária/informal (45% na Argentina, 80% ou 90% em outros países do subcontinente) (Wlosko, 2020).

consequente impacto nas condições de trabalho e na saúde). 7) Precariedade por desapropriação, ou seja, o avanço dos recursos naturais, sua apropriação e privatização, a depredação de territórios e sua exploração extrativista.

AS DEMISSÕES E SEU IMPACTO NA SUBJETIVIDADE

Mas em contextos de desmantelamento social e subjetivo, não apenas a autopreservação é colocada em risco, mas também as enunciados identificatórios que compõem o "eu" são afetadas: para não perder o emprego, as pessoas renunciam ao que acreditam ser, por exemplo, "um bom companheiro", descobrem-se como rivais, indiferentes ao sofrimento das pessoas ao seu redor ou à demissão de seus colegas, e até mesmo desfrutam de sua ruína, aceitam condições de trabalho que violam sua dignidade, descobrem-se como violentas com seus filhos...Em outras palavras, trata-se de *processos de desidentificação* (Bleichmar, 2006), isto e, processos em que somos forçados a contrapor nossos enunciados identificatórios, nossa identidade, "ser quem eu sou ou quem eu quero ser" a autoconservação. A pessoa precisa *deixar de ser para continuar a seguir existindo*.

As demissões abruptas, injustificadas e muitas vezes violentas, constituem um deslocamento que pode comprometer o equilíbrio psíquico e levar ao desmoronamento subjetivo. Nesses processos de fragilização subjetiva é necessário levar em conta: 1. o papel desempenhado pela desestabilização do *sentimento de estima de si* (Freud, 1914); 2. o papel dos outros que, devido ao medo e ao efeito de "contágio", podem se tornar indiferentes ou evitativos; 3. o impacto gerado pela "explosão" dos grupos de trabalho quando acontecem demissões seletivas; 4. as formas de assédio e maus-tratos planejados em que, por exemplo, a forma do *kapo* do campo de concentração[10] é usada como uma forma de espetacularização para selecionar quais colegas devem ser demitidos (Wlosko e Ros 2017; Wlosko, 2020).

As demissões em massa usam o desgaste e a fragilização de indivíduos e coletivos por meio do medo, da incerteza e das ameaças. Elas afetam não apenas aqueles que são demitidos, mas também aqueles que permanecem empregados: os "sobreviventes", ou seja, aqueles que permanecem empregados nos locais onde houve demissões, mas que vivem em uma situação de terror e incerteza (Wlosko e Ros 2017; Wlosko, 2019; 2020).

Dado o momento pelo qual estamos atravessando, achei que seria interessante revisar uma série de categorias que alguns de meus antecessores criaram à luz das várias crises e catástrofes que vivemos. Creio que elas podem ser úteis para pensar e intervir em relação ao sofrimento social.

DESAMPARO E CRUELDADE

[10] Kapo (*funktionshäftlinge* em alemão) refere-se ao oficial prisioneiro colaborador de um campo nazista designado para supervisionar o trabalho forçado ou para executar tarefas administrativas, tortura e morte. Também chamado de "autoadministração de prisioneiros", o sistema de oficiais prisioneiros minimizava os custos, permitindo que os campos operassem com menos pessoal da SS. O sistema foi projetado para transformar a vítima em vitimizador. Os *kapos* eram poupados do trabalho físico e do trabalho forçado, desde que cumprissem seus deveres. Eles também tinham acesso a certos privilégios, como roupas civis e um quarto particular. A SS usava a dominação e o terror para controlar as grandes populações dos campos com apenas alguns oficiais da SS. O Kapo é a figura a quem a implementação do terror e da violência é delegada. Vítima e perpetrador, ele colabora para tornar eficiente o processo de terror e morte.

No livro *Dolor País* (2002), escrito após a crise dele ano 2001 na Argentina, Silvia Bleichmar se perguntava como medir o aumento implacável da "dor país"?

Nesse texto, Bleichmar fala de "des-auxílio", de "des-ajuda", de sentir que o outro de quem depende o cuidado básico não responde ao chamado. Não se trata apenas de estar sujeito ao terror, mas também à profunda desolação de não ser ouvido. Ela afirma que esse abandono pode se tornar um "marasmo", um deixar-se morrer por desespero, por abandono de qualquer perspectiva de reencontro com o objeto de ajuda. Ela acrescenta: é disso que se trata quando as funções mínimas do Estado desaparecem, e lembra um slogan dos "*piqueteros"* da época (o Movimento dos Trabalhadores Excluídos) que, em uma faixa, diziam: "Temos três problemas: não temos trabalho, não recebemos aposentadoria, não morremos...".

Estamos no campo da *hilflosichkeit* freudiana, do desamparo em relação a situações de trauma social ou catástrofe social, noções que foram trabalhadas por vários autores (Pichon Riviere, 2001; Bleichmar, 2003; Puget, 2006; Schenquerman, 2005; Ulloa, 1995). Como é evidente, a violência social não está relacionada apenas aos grandes genocídios, mas também à vida cotidiana e ao efeito das políticas sociais e econômicas.

Atualmente, na Argentina, fala-se muito em crueldade. Mas o que é crueldade? Ela sempre requer um dispositivo sociocultural que sustente ações cruéis, ou seja, precisa da cumplicidade impune de outros (Ulloa, 1998). A crueldade é um modo de violência que é usado para anular a alteridade dos outros, para a destruição do outro em cada sujeito, ou seja, em si mesmo (Berezin, 2003). A crueldade implica destrutividade, é uma forma de desconexão, de anulação, de eliminação do outro. Mas a crueldade também consiste em gerar condições de precariedade totalitária, de modo que a vida se reduz à sobrevivência. Nesse desamparo, a pessoa é reduzida à sobrevivência e perde o que há de mais valioso em relação ao seu potência de sonhar, imaginar, criar e se encontrar com outros.

SUBJETIVIDADES ESTILHAÇADAS. ENTRE O DESESPERO E O SILÊNCIO

Há poucos dias, Juan Manuel Medina, de 46 anos, recentemente demitido da empresa Air Liquide, bateu com uma aeronave contra as instalações da filial da empresa que o havia demitido por redução de pessoal. Usando seu saber-fazer - pilotar uma aeronave - ele apontou para a empresa que o havia empregado por 14 anos e arriscou tudo o que lhe restava da vida em um gesto que não se refere apenas a um empregador em tempos de demissões, mas à sociedade como um todo.[11]

Como pensar o desespero?

Um sujeito que explode a si mesmo, que decide se despedaçar no lugar que, ao demiti-lo, o destruiu. O social implodido pode não coincidir com o desespero dos sujeitos individuais, nem com os limites ou a resistência de seus corpos-psique.

Há diversos termos que aparecem quando se evoca a figura do desespero: terror, medo, "encerramento trágico" (Ulloa, 1998), angústia.

Para Bleichmar a impossibilidade de saber como sobreviver constitui o próprio modelo do terror. A autora afirma que o terror é caracterizado pelo fato de que se sabe o que se teme, mas não se sabe como se defender daquilo que se teme. O terror coloca o sujeito em uma situação

[11] Ver nota en el periódico Tiempo Argentino disponible del *jueves, 10 octubre, 2024* en https://www.tiempoar.com.ar/ta_article/el-suicidio-de-un-trabajador/

brutal devido à impossibilidade de definir de onde virá o ataque (Bleichmar 2002). E, sem dúvida, na situação atual o ataque vem de todos os lados ao mesmo tempo. Você é demitido e, ao mesmo tempo, não consegue pagar o aluguel e os impostos sobre a eletricidade e o gás aumentam 200% e você não tem mais cobertura de saúde e... você pode ser demitido... e assim sucessivamente... No terror, os modos de defesa deixaram ser úteis, pois não se sabe de onde virá o golpe. Portanto, o terror gera uma profunda orfandade.

Por um lado, há atos de desespero, subjetividades que entram em uma zona de desespero e explodem. Às vezes, essas explosões se tornam públicas e as conhecemos. Mas por outro lado, temos situações que estão em uma zona que ainda não conseguimos decodificar, parecem estar submersas em um silêncio pesado. Não sabemos seu significado: esse silêncio significa impotência, perplexidade, espera, desolação, violência contida? Portanto, agora nos encontramos entre subjetividades que explodem individualmente e outras que permanecem em suspenso, em um silêncio sinistro.

Para concluir, gostaria de fazer algumas perguntas.

O campo da saúde mental/saúde e trabalho foi construído com base em um mundo que, se é que existiu na América Latina, está em processo de dissolução. Um mundo no qual o Estado deve dar respostas às pessoas consideradas como trabalhadores-cidadãos que "têm o direito de ter direitos" (Arendt, 2006), por um lado; e por outro que não leva em conta os demais seres que vivem de seu trabalho (informais, indocumentados, precários) como sujeitos de direitos: não-cidadãos, descartáveis, embora, sem dúvida, trabalhem com sua *carnalidade vivente*.

Ao contrário do que propunha o Estado moderno – proteção e segurança (social) por obediência –, estamos diante de uma governamentalidade que se legitima por meio da instrumentalização da precariedade, da insegurança e do medo; ferramentas que se tornam instrumentos de governo e são normalizadas (Lorey, 2016). Na medida em que as políticas públicas tendem a ser minimizadas por meio do austericídio e que os empregos registrados são cada vez mais escassos, esse problema se tornará maior. Obviamente, os problemas de saúde e saúde mental não só não serão menores, mas maiores.

Podemos continuar pensando com categorias ligadas aos direitos sociais como algo "dado", que pressupõe as categorias de um estado de direito que deve proteger quem trabalha como f*actum*, *renegando* o esgotamento que esse momento histórico do neoliberalismo autoritário está mostrando? Como pensar a relação entre saúde mental e trabalho diante dessa precarização totalizante que avança em nossos países e em todo o mundo? Vamos continuar a nos concentrar na saúde mental/trabalho dos trabalhadores registrados, (na saúde mental para alguns, fazendo desaparecer o restante) ou de mecanismos de intervenção que privilegiam as organizações formais de trabalho (para não mencionar os enfoques empresariais de gestão de riscos da qualidade de vida, entre outras psicologias organizacionais), como se isso fosse gerar transformações, quando em nossos países muito mais da metade da população não só é informal, mas também totalmente precária?

Quais são as prioridades que um olhar crítico sobre os problemas de saúde/saúde mental, subjetividade e trabalho deve ter para poder transformar algo neste momento histórico-social de nossos povos?

REFERÊNCIAS

ALEMÁN, J. **Horizontes neoliberales de la subjetividad**, Ed. Grama, Buenos Aires, 2016. 192 p.

ALEMÁN, J. Almas bellas y canallas, **Página 12**, 29 de septiembre de 2024 Disponible en: https://www.pagina12.com.ar/770879-almas-bellas-y-canallas?utm_source=FBCITA)

AGÜERO J. C. Entrevista por la presentación de su libro "*Desprecio. La política del miedo en el Perú*" Festival del Libro de Arequipa 2024. Frase corta, 9 /7/2024, Disponible en: ttps://www.youtube.com/watch?v=cq5DTCqjvdM

ARENDT H. **Los orígenes del totalitarismo**. Ed. Alianza, Madrid, 2006, [1951]. 696 p.

BEREZIN, A. La crueldad: un recorrido. Topia digital, octubre 2003.

https://www.topia.com.ar/articulos/la-crueldad-un-recorrido

BLEICHMAR, S **Dolor País**, Buenos Aires, Buenos Aires, Libros del Zorzal, 2002.91 p.

BLEICHMAR, S **Clínica psicoanalítica ante las catástrofes sociales. La experiencia argentina**, Paidos, 2003. 244 p

BLEICHMAR, S **Estallido del yo, desmantelamiento de la subjetividad**. 2006. En: Topía digital. Disponible en: https://www.topia.com.ar/articulos/estallido-del-yo-desmantelamiento-de-la-subjetividad

BLEICHMAR, S "**La banalidad del mal**", Entrevista a S Bleichmar realizada por Alberto Catena. En www.silviableichmar.com.ar (sin fecha)

CASTEL, R. **Las Metamorfosis de la Cuestión Social,** Paidós, Buenos Aires. 1997. 493 p.

CASTEL, R **La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?,** Manantial, Buenos Aires, 2004.

CEPA- Centro de Economía Política Argentina, Análisis sobre la situación del empleo registrado privado Publicado el 14 de octubre de 2024. Disponible en https://centrocepa.com.ar/informes/560-analisis-sobre-la-situacion-del-empleo-registrado-privado-datos-al-mes-de-julio-2024

CORREA VILLEGAS S. Estudios psicoanalíticos acerca de una teoría de la vitalidad psíquica desde las marcas desubjetivantes de las catástrofes históricas latinoamericanas. En: Intercambio Psicoanalítico 12 (1), 2022, p 107 – 149. Disponible en: https://intercambiopsicoanalitico.org/ojs/index.php/IPSI/article/view/25/41

DEJOURS, C. **Trabajo y desgaste mental**, Ed. Hvmanitas, Buenos Aires, 1998 [1982] 244 p

DEJOURS, C. **La Banalización de la Injusticia Social.** Buenos Aires: Topia. 2006 [1998] 160 p.

DEJOURS, C. **Trabajo vivo, Tomo I: Sexualidad y Trabajo,** Ed Topía. 2012 [2009] 197 p

DEJOURS, C. **Trabajo vivo, Tomo II: Trabajo y emancipación**, Ed Topía Buenos Aires. 2013 [2009] 219 p

INDEC **Incidencia de la pobreza y la indigencia en 31 aglomerados urbanos Primer semestre de 2024.** Disponível em: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/eph_pobreza_09_241C2355AD3A.pdf

FREUD, S **Introducción al narcisismo,** Amorrortu Volumen 14 (l914-16) Buenos Aires [1914], 1979

GAGO, V**. La razón neoliberal**, Buenos Aires, Tinta Limón, 2015, 320 p.

GAGO, I y BERTTOLOTTA, L, **Implosión. Apuntes sobre la cuestión social en la precariedad.** 1a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Tinta Limón, 2023, 113 p

HERRERA ROBLES, L. **La sociedad del abandono: ensayo sobre la vigilancia anticipada en las sociedades contemporáneas** Ciudad Juárez, Chih. El Colegio de Chihuahua.2010

LINHART, D. L'émergence d'une « précarité subjective » chez les salariés stables » Em : SABINE FORTINO ET AL. **Crise sociale et précarité. Champ social, « Questions de société** » 2012. Pp. 127 à 144.

LINHART, D **La comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale**, París: Eres. 2015.158 p.

LAZZARATO, M e ALLIEZ É **Guerras y capital.** 1a ed., Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Tinta Limón, Lanús, La Cebra; Madrid: Traficantes de Sueños, 2021, 432 p.

LOREY, I., **Estado de inseguridad. Gobernar la precariedad**, Ed. Traficantes de Sueños, Madrid, 2016. 130 p

MBEMBE, A **Necropolítica seguido de Sobre el gobierno privado indirecto**. Santa Cruz de Tenerife: Melusina, 2011, 111 p.

MBEMBE, A **Brutalismo**, Paidos, Barcelona, 2022.232 p.

MARX, K **Elementos fundamentales para la crítica de la economía política. [Grundrisse**] 1857-1858. Buenos Aires, Siglo XXI Eds. 2007.220 p

MOLINIER, P **Le travail du care**, La Dispute, Paris, 2013.222 p

STROBL, N. **La nueva derecha. Un análisis del conservadurismo radicalizado**, Katz Editores, Buenos Aires, 2022, 158 p.

OGILVIE, B. **El hombre desechable: ensayo sobre el exterminio y la violencia extrema**, Ed. Nueva Visión, Buenos Aires, 2012. 144 p.

PAUGAM, S. **El trabajador de la precariedad. Las nuevas formas de integración laboral,** CGCYM, Buenos Aires, 2015 480 p.

PICHON-RIVIERE, E. "En casos de máximo peligro, pasa esto" **Pagina 12.** (2001) Disponible en: https://www.pagina12.com.ar/2001/suple/psico/01-09/01-09-27/psico01.htm

PUGET, J. Traumatismo y catástrofe psíquica. *En*: PUGET, J; KAËS, R. **Violencia de estado y psicoanálisis**. Buenos Aires, Lumen, 2; 2006. p.163-166.

SASSEN, S. **Expulsiones. Brutalidad y complejidad en la economía global**, 2015. Katz Editores, España, 2015. 291 p.

SCHENQUERMAN, C. **Impacto y perspectivas de la crisis social en el sujeto psíquico**. En: Bleichmar, Musicante, Shenquerman y cols. *Intervención en crisis, encuadre o dispositivo.* Ed Brujas, Argentina, 2005. 71 p.

ULLOA, F. **Novela clínica psicoanalítica**, Ed Paidos, Buenos Aires, 1995, 334 p.

ULLOA, F. La "encerrona trágica" en las situaciones de tortura y exclusión social. Pensar el dispositivo de la crueldad. 1998. En: https://www.pagina12.com.ar/1998/98-12/98-12-24/psico01.htm

UNICEF ARGENTINA. **Situación de la niñez y la adolescencia**, 8va ronda, Informe de resultados (2024) Disponible en: https://www.unicef.org/argentina/media/22891/file/Situaci%C3%B3n%20de%20ni%C3%B1os,%20ni%C3%B1as%20y%20adolescentes%20-%202024%20-%20Octava%20Ronda.pdf.pdf

Resumen: https://www.unicef.org/argentina/informes/situacion-de-la-niniez-y-adolescencia-2024

WLOSKO, M. Malestar y sufrimiento en el trabajo: el frágil equilibrio. *En*: STECHER, A. & GODOY, L. (Eds.) **Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades. Lecturas psicosociales desde chile y américa latina**. Ril Editores, Santiago de Chile. 392 p (P. 343 a 367), 2014

WLOSKO, M. Clínica de los procesos subjetivos en relación al trabajo: el abordaje de la Psicodinámica del Trabajo**. Revista VERTEX Rev. Arg. de Psiquiat**. 2015, Vol. XXVI, N 124, Nov/Dic 2015, (págs.: 417-426) ISSN: 0327-6139http://www.editorialpolemos.com.ar/docs/vertex/vertex124.pdf

WLOSKO, M **Métodos de organización del trabajo, racionalidad neoliberal y salud mental.** En: **Revista Salud Mental y Comunidad**, Año 4, N.º 4 - agosto de 2017 Sección Debates. Universidad Nacional de Lanús. (Págs. 95-99) 2017. En: http://www.unla.edu.ar/index.php/salud-mental-y-comunidad-numeros-publicados

WLOSKO, M. **Introducción "**WLOSKO, M. y ROS, C. (Comps. y coords.) En: **El trabajo: entre el placer y el sufrimiento. Aportes desde la Psicodinámica del Trabajo**. EDUNLa. págs. 24-48. 2019. http://www.repositoriojmr.unla.edu.ar/descarga/MON/Wlosko_M_y_Ros_C_Trabajo_2019.pdf

WLOSKO, M. Le précaire comme modèle normalisée. Idées et questions. /Lo precario como modelo normalizado. Ideas e interrogantes**. Rev Travailler**, 44(2), 129-145. 2020 https://doi.org/10.3917/trav.044.0129 https://doi.org/10.3917/trav.044.0129

WLOSKO, M **Puntualizaciones e interrogantes en torno de las relaciones sociales de sexo y las dinámicas de subjetivas de trabajadoras domésticas y cuidadoras del AMBA en situación**

pandemia. En: *V Congreso Latinoamericano y Caribeño de Ciencias Sociales. "Democracia, justicia e igualdad,* FLACSO Uruguay. (págs. 1137- 1161), 2021. 2022. Disponible en: https://flacso.edu.uy/web/libros-de-actas-congreso-flacso/

WLOSKO, M. **Presentación del dossier Salud, subjetividad, trabajo**. En RLAT, Vol. 7, Núm. 15. 2023. Disponible en: https://ojs.ceil-conicet.gov.ar/index.php/lat/article/view/1204/997

WLOSKO, M y ROS, C. **La fabrication des précaires : disciplinarisation et licenciements massifs dans l'Argentine contemporaine**, Conférence d'aperture du Colloque Internacional Travail et subalternités, Organisé dans le cadre de l'échange entre l'Unité transversale de recherche psychogènese et psychopathologie UTRPP de l'université de Paris-13 et le programme Santé, Subjectivité et Travail de l'Université nationale de Lanús et CIN-Argentine, Paris, Université Paris-13. 2018.

WLOSKO, M y ROS, C. **Despedidos masivos y disciplinamiento laboral. Estudio de su impacto en la salud mental**. 13° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: El trabajo en conflicto. Dinámicas y expresiones en el contexto actual. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET) 2-l 4 de agosto,2017. disponible en: http://www.aset.org.ar/2017/ponencias/10_Wlosko.pdf

TRABALHOS COMPLETOS

INTERSECCIONALIDADE E SAÚDE MENTAL: DESAFIOS E RESILIÊNCIA DAS MULHERES TRANS TRABALHADORAS DO SEXO EM MACAPÁ-AP

Adymailson Nascimento Santos

Bacharel em Psicologia, Mestre pela UNIFAP e Doutorando em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, ady.nastos44@gmail.com ORCID: http://orcid.org/0000-0003-2977-4045

RESUMO

O estudo analisa a saúde mental das mulheres trans trabalhadoras do sexo em Macapá-AP, destacando a importância da interseccionalidade para compreender suas experiências de opressão e resiliência. A interseccionalidade revela como gênero, raça, classe e outras identidades se cruzam, influenciando o sofrimento e as estratégias de resistência dessas mulheres. A sociedade ocidental, ao manter normas heteronormativas, marginaliza indivíduos fora desses padrões, impactando diretamente a saúde mental das mulheres trans. A pesquisa foca na identidade travesti e sua luta por reconhecimento dentro dos movimentos pela diversidade sexual, ressaltando que, apesar de alguns avanços, ainda enfrentam discriminação e violência significativas. A prostituição surge como uma alternativa de sobrevivência para essas mulheres, apesar das vulnerabilidades associadas. Utilizando uma abordagem qualitativa, o estudo combina observações noturnas, entrevistas semiestruturadas e escuta psicológica para mapear as territorialidades e as dinâmicas psicossociais das mulheres trans em Macapá. A cartografia queer revela como as mulheres constroem e vivem seus "territórios de abjeção", desafiando normas heteronormativas e reafirmando suas identidades em um espaço urbano que frequentemente as exclui. A pesquisa também destaca a complexidade da saúde mental dessas mulheres, afetada pela exclusão social, violência e falta de apoio, enquanto a prostituição é vista tanto como uma forma de sobrevivência quanto como um espaço de resistência e identidade.

Palavras-chave: interseccionalidade, saúde mental, travestis, prostituição, territorialidade.

ABSTRACT

The study analyzes the mental health of trans women sex workers in Macapá-AP, highlighting the importance of intersectionality in understanding their experiences of oppression and resilience. Intersectionality reveals how gender, race, class, and other identities intersect, influencing these women's suffering and resistance strategies. Western society, by maintaining heteronormative standards, marginalizes individuals who do not conform to these norms, directly impacting the mental health of trans women. The research focuses on the travesti identity and their struggle for recognition within sexual diversity movements, emphasizing that despite some progress, significant discrimination and violence persist. Prostitution emerges as a survival alternative for these women, despite its associated vulnerabilities. Using a qualitative approach, the study combines nighttime observations, semi-structured interviews, and psychological listening to map the territorialities and psychosocial dynamics of trans women in Macapá. Queer cartography reveals how these women construct and live their "territories of abjection," challenging heteronormative norms and reaffirming their identities in an urban space that frequently excludes

them. The research also highlights the complexity of these women's mental health, affected by social exclusion, violence, and lack of support, while prostitution is seen both as a means of survival and as a space of resistance and identity.

Keywords: intersectionality, mental health, travestis, prostitution, territoriality.

INTRODUÇÃO

A busca por compreender as características da saúde mental das mulheres trans trabalhadoras do sexo em Macapá-AP revela a complexidade de suas vivências, marcadas por múltiplas camadas de opressão e discriminação. A interseccionalidade é um conceito fundamental para compreender como diferentes formas de discriminação e opressão se cruzam e impactam a vida de indivíduos que ocupam posições marginalizadas na sociedade. Quando aplicada ao campo da saúde mental, essa perspectiva nos permite entender como fatores como gênero, raça, classe, sexualidade e outras identidades se sobrepõem, criando experiências únicas de sofrimento e resiliência. No contexto das mulheres trans trabalhadoras do sexo em Macapá-AP, a interseccionalidade revela os desafios específicos enfrentados por essas mulheres, ao mesmo tempo em que destaca suas estratégias de resistência e sobrevivência.

A identidade travesti é plenamente assumida nos movimentos políticos que lutam pela diversidade sexual, nos quais a participação travesti é bastante expressiva. A sigla LGBT, originada na Conferência Nacional de Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgêneros, foi questionada pelos integrantes do movimento, resultando na modificação para LGBTT, que passou a incluir, além dos grupos já citados, o das travestis. A inclusão de um segundo "T" marca a necessidade de explicitar a diferença entre travestis e transexuais. Outras duas siglas importantes são a do Encontro Nacional de Travestis, Transexuais e Transgêneros que Atuam na Luta Contra a AIDS (ENTLAIDS) e a da Articulação Nacional de Travestis, Transexuais e Transgêneros (ANTRA).

Para aprofundar essa discussão, o livro de Don Kulick pode ser uma referência importante, especialmente para explorar as diferenças entre as travestis no Brasil e em outros países. No entanto, os estudos e pesquisas sobre o universo das pessoas trans no Brasil ainda são incipientes, principalmente no que diz respeito à compreensão profunda da realidade dessa população, que continua a ser tão discriminada e excluída da sociedade. Apesar da Constituição Federal de 1988 garantir um conceito ampliado de cidadania, as pessoas trans ainda são privadas de seus direitos e de uma vida com qualidade, dignidade, respeito e segurança, o que resulta em marginalização social e violência psicológica, moral e física.

> "O Brasil vive atualmente um movimento paradigmático em relação aos direitos humanos da população [trans]. Se por um lado conquistam-se direitos historicamente protegidos por uma elite [cis]heteronormativa e se aprofunda o debate público sobre a existência de outras formas de ser e se relacionar, por outro, assiste-se a uma aterradora reação dessa mesma elite, na tentativa de perpetuar o alijamento desses sujeitxs e seus afetos" (BRASIL, 2012).

O número exato de pessoas trans que sofrem violações de seus direitos humanos ainda é desconhecido. Centenas de travestis morrem anualmente vítimas do uso de silicone industrial ou por problemas causados pelo uso indiscriminado de hormônios. Apesar de alguns avanços na área de saúde integral para pessoas trans, ainda são escassos os hospitais que atendem essa população. Muitas pessoas trans deixam o Brasil em busca de uma vida mais estável na Europa,

uma vez que aqui são frequentemente alijadas do mercado de trabalho, excluídas do espaço escolar desde as séries iniciais e expulsas de casa ainda na infância. Muitas não possuem sequer documentos de registro e são enterradas como indigentes, o que evidencia o desrespeito a essa população até mesmo na hora da morte.

Segundo Araújo (2016), que sempre ressalta em seus trabalhos ser uma mulher trans*, o conceito de exclusão social está intimamente relacionado com o de desigualdade social, uma vez que gera pobreza, miséria, mortalidade, aumento do desemprego, aumento da violência e marginalização de parte da sociedade. As travestis brasileiras, cotidianamente, buscam escapar dessa realidade social que lhes é imposta, e um dos mecanismos de sobrevivência que encontram é a prostituição. No entanto, essa atividade traz consigo vulnerabilidades adicionais, exigindo que as travestis se adequem à competição do mercado.

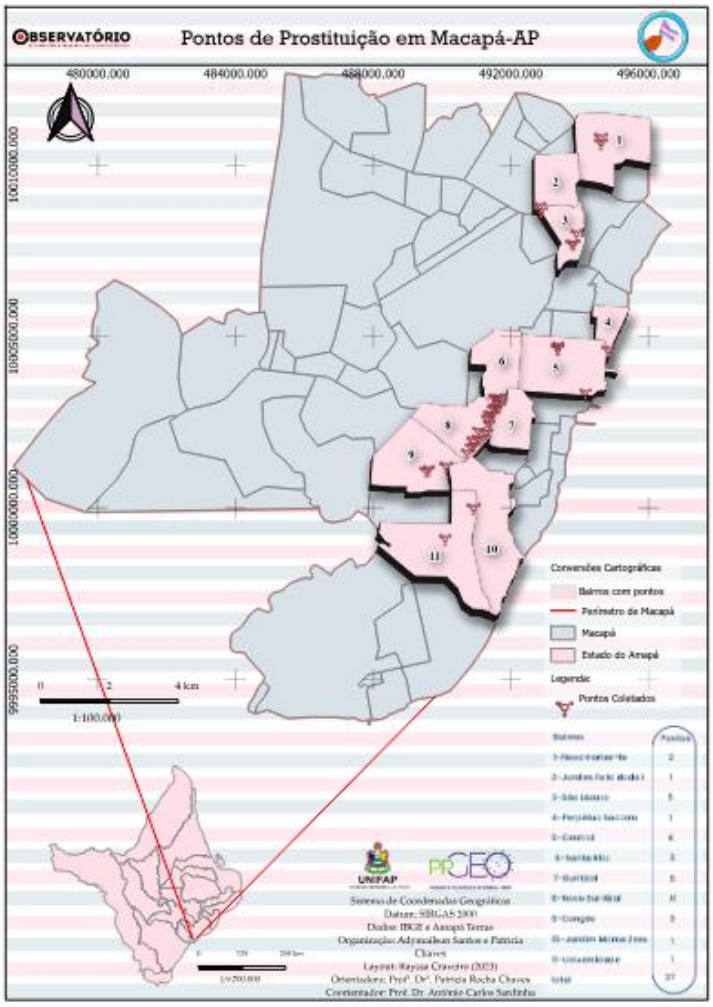
PROSTITUIÇÃO DAS MULHERES TRAVESTIS E SUAS MOBILIDADES NA CIDADE DE MACAPÁ

Nas considerações relacionadas ao território da prostituição travesti, este se apresentou como um local de construção de amizades e redes de solidariedade, mas como também um local de exposição do corpo. Se de um lado as travestis reconhecem que o território da prostituição travesti é o meio através do qual elas conseguem ser independentes, possibilitando o acesso destas ao vestuário, a alimentação e a moradia, por outro salientam que esta é a única alternativa de sobrevivência, como visto na fala de uma das colaboradoras:

> (...) Quando eu sai do Jari, eu tinha sido expulsa de casa por usar um batom da minha irmã, e eu tive que vir morar na capital, chegando aqui não consegui emprego em nenhum lugar, todos fecharam as portas, como iria sobreviver? O jeito foi a prostituição, minhas irmãs de pista que mostraram essa vida(..)

Ribeiro (2010) afirma que é necessário para o desenvolvimento da prostituição certa ambiência, demarcada pelos limites de uma territorialidade definida e abordada em grande escala nas cidades brasileiras com diferentes focos, tais como a presença de ambientes escuros; proximidades de estabelecimentos comerciais (bares, casas de show e motéis); assim como em lugares de grande fluxo de pessoas e de variadas atividades. Características semelhantes a essas são encontradas em determinados bairros na Cidade de Macapá-AP como: Universidade, Zerão, Congos, Buritizal, Santa Rita, Centro, Renascer, Jardim e Novo Horizonte(Figura 1).

Figura 1: Pontos de prostituições em Macapá-AP



Esclarecemos que a referida escala de análise não utiliza limites administrativos dos bairros conforme lei municipal, podemos verificar a existência de territórios da prostituição em seus diversos segmentos. Assim, além de logradouros públicos do bairro centro, o recorte espacial analisado abrange também outros bairros da cidade de Macapá-AP. De acordo com o mapeamento identificamos 39(trinta e nove) pontos nos bairros já citados que se configuram desde a zona norte até a zona sul da cidade.

Destacamos que o foco central desta pesquisa, de caráter exploratório e qualitativo, está concentrado na análise dos territórios da prostituição de rua, considerando as relações socioterritoriais decorrentes da manutenção desta atividade. Buscamos delimitar e analisar os territórios de atuação de prostitutas travestis, marcados por limites e desdobramentos de suas territorialidades que, por sua vez, estão em um processo permanente de (re)construção e (re)organização frente ao campo de forças que atua nas dinâmicas territórios, porem ressaltamos também a existência de pontos de prostituição de homens e mulheres cis de acordo com o mapeamento feito.

Ribeiro e Mattos (1996) ainda destacam que a prática da prostituição configurasse a partir de relações de poder. Tal prerrogativa justifica-se pelo fato de pessoas que ganham a vida se prostituindo, estabelecerem territórios onde se desenvolvem esta atividade. Para os autores, o espaço se torna um território desde que seja tomado por uma relação social de comunicação, onde seus atores (prostitutas, michês e travestis, bem como eventuais clientes) se concentram e vivenciam-no em um determinado período de tempo

A compreensão da espacialização dos pontos de prostituição de mulheres travestis é fundamental para observar estruturas interseccionais, revelando a violência pautada nos processos que legitimam a desqualificação, marginalização, transfobia e inúmeros movimentos de exclusão das pessoas trans que acabam recorrendo "à rua" como única forma de viver e sobreviver.

Estruturas de poder essas consolidadas como produto histórico das relações sociais na humanidade referindo-se a um contexto espacial material. Por aproveitamento desses encontra-se a oportunidade de se explorar o ruído urbano, composto desta constante invenção homem/espaço. No qual se pode almejar a confluência com a questão das políticas públicas para as mulheres travestis, possibilitando a compreensão de suas angustias e mazelas e assim buscando contribuições para a sociabilidade dessas mulheres na relação com o espaço. Olhar para a realidade local da cidade de Macapá-AP é visibilizar seus cotidianos, suas dificuldades e suas práticas discursivas sobre o território.

METODOLOGIA

Historicamente, a psicologia esteve pautada em uma ciência positivista e racionalista, que buscou normatizar e universalizar subjetividades, como indicado por Foucault (1996) em sua discussão sobre Regimes de Verdade. No entanto, as ciências sociais, incluindo a Geografia e a Psicologia, vêm reconhecendo a necessidade de se afastar dessas tradições para abraçar novas demandas culturais e sociais, como argumenta Romagnoli (2009). Nesse sentido, surgem os contradiscursos, formas de resistência contra a hegemonia androcêntrica, heteronormativa, racista e classista nas produções acadêmicas.

Inspirados por Spivak (2010), questionamos a suposta "mudez" das mulheres subalternas e recorremos à abordagem qualitativa para compreender melhor suas experiências. Como Gerhardt e Silveira (2009) sugerem, a pesquisa qualitativa não busca representatividade numérica, mas sim uma profundidade nas discussões sobre a vida social. Para Minayo (1994a), essa abordagem foca nas dinâmicas das relações sociais e valoriza o processo da pesquisa. Nas visitas iniciais aos territórios das travestis em Macapá, optamos por observar áreas com pouca circulação de carros familiares e locais com intenso movimento de pedestres. Mesmo sendo um grupo relativamente pequeno, as travestis estabelecem territórios de prostituição, apropriando-se de espaços urbanos durante a noite. Esses espaços, por vezes interditados, oferecem acolhimento e resistência à sociedade heteronormativa, desafiando tabus e promovendo interações clandestinas com seus clientes.

Entrevistar essas mulheres revelou-se desafiador. A presença de um pesquisador modifica o ambiente, como alerta Alcântara (2009), e ser aceito nesses territórios demanda tempo. A pesquisa envolveu observações noturnas e entrevistas semiestruturadas, conforme propõe Minayo (1996). Além disso, aplicamos a técnica de escuta psicológica, que permitiu uma abordagem mais sensível e menos invasiva das participantes, facilitando a coleta de dados sobre sua vivência territorial e conflitos enfrentados. Essas entrevistas, realizadas em locais públicos como calçadas e bares, foram conduzidas de maneira informal e voluntária. As informações foram filtradas e tabuladas, e utilizamos a técnica de mapa mental para elaborar uma cartografia queer, destacando as experiências territoriais das travestis. Como Leopoldo (2020) defende em sua obra "Cartografia do Pensamento Queer", esse mapa é aberto, conectável e adaptável, refletindo a fluidez e complexidade das vivências dessas mulheres no espaço urbano.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

> "Mantenho uma boa relação [com as outras meninas], mas não é uma vida fácil, é uma selva de pedra. Aqui é onde o filho chora e a mãe não vê. Tu quer conhecer o mundo de verdade, vem parar na prostituição. Se tu não tiver o dinheiro do almoço do outro dia, tu tem que se virar sozinha, tem que dá seu jeito"
>
> Viviane Tcham

Para a realização da análise das informações utilizamos o referencial da análise de conteúdo que, para Bardin (2009), apresenta-se como um conjunto de técnicas de análise das comunicações que compõem um leque de dispositivos podendo constituir-se, enquanto conjunto, um instrumento de análise. Esta metodologia de análise está atingindo novas e mais desafiadoras possibilidades na medida em que se integra cada vez mais na exploração qualitativa de mensagens e informações. (MORAES, 1999) Franco (2008, p.10) defende a utilização da análise de conteúdo, enquanto procedimento de pesquisa, "[...] no âmbito de uma abordagem metodológica crítica e epistemologicamente apoiada numa concepção de ciência que reconhece o papel ativo do sujeito na produção do conhecimento".

Sobre o processo das entrevistas descrevemos a seguinte narrativa de nossa colaboradora Rayka Oliveira:

> "Aqui a gente pode conversar tranquilo, mas se chegar um cliente eu vou pedir pra você se afastar, afinal não quero perder o dinheiro né mana, se não amanhã passo fome. Mas vai observando, qualquer coisa eu vou te falando os papos da pista."

Para Moraes (1999) a análise de conteúdo pode conduzir a descrições sistemáticas, qualitativas ou quantitativas, ajudando a reinterpretar as mensagens e a atingir uma compreensão de seus significados num nível que vai além de uma leitura comum.

Abandono, solidão, negligência, esquecimento e exclusão são palavras associadas ao envelhecimento e parte da realidade de pessoas transsexuais e travestis. Assim como o simples ato de existir, o processo de ficar velho é influenciado por uma série de fatores como raça, gênero e sexualidade, que modificam a forma como cada pessoa vive a velhice, tornando essa experiência mais difícil ou até inalcançável. Recorremos a fala de nossa colaboração da Rayka Oliveira sobre a tópica:

> "Mana é muito complicado ficar uma bicha velha por varios motivos, um deles é que niguem quer cuidar da gente, e por falta de acesso a varias coisas a gente nem chega a idade acima de 50 anos, Te falo isso com certeza, pois ja vi varias amigas morrendo por questos de saude ou assasinadas, é triste isso, muito triste."

Não há estimativa oficial referente à expectativa de vida de pessoas transsexuais e travestis no Brasil. Contudo, dados coletados pela Rede Trans Brasil e pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra), organização independente que realiza pesquisas sobre o perfil da população transsexual, indicam expectativa de 35 anos, 41 a menos do que a média da população geral, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Algo que analisamos sobre os discursos, foi que algumas começaram a se prostituir ainda na menor idade, demonstrando a fragilidade dos órgãos de fiscalização e acolhimento. Nos

deparamos com inúmeras lacunas por falta de dados, essa tal falta configura como mais uma marca da violência. O Amapá continua sem conhecer a sua população trans e isso é muito grave. É preciso que o Estado invista em pesquisas, faça um mapeamento e conheça estas pessoas, porque só assim teremos políticas afirmativas e eficazes para este público.

> "Mana se aqui na capital já é complicado ser trans, imagina lá no município de Afuá-PA. Bicha eu apanhei muito por ser uma crianca viada! Lembro do dia que me assumi, levei tanta porrada do meu pai, por isso fugi pra Macapá-AP, e aqui conheci minha madrinha que me ajudou a me tornar uma mulher gostosa."
>
> Viviane Tcham

Diante dos encontros e desencontros dos cotidianos das travestis entrevistadas, reflete como o contexto urbano Macapaense influi nos processos performativos e identitários das travestis, indagando-me sobre vinda delas para a capital Amapaense e sobre a constituição das territorialidades a partir dos fluxos e deslocamentos que elas almejam tendo por base os lugares citadinos.

Por diversos momentos durante a observação participante dialogou-se com as interlocutoras sobre travestilidades, localidades e contextos, isto é, sobre a vida delas em diversos espaços sócio-geográficos. Sobre essas percepções, as questionamos sobre suas cidades de origem gerando informações de que algumas meninas são oriundas de cidades interioranas que ficam aos arredores de Macapá, capital do estado. Sobre essa afirmativa o depoimento abaixo, Mayara (pseudônimo), relatou que é natural da cidade de Laranjal do Jari-AP, que sua vinda para Macapá se deu pela procura de oportunidade de mudança de vida e também de acesso ao processo de transexualidade. Para Mayara a realidade das travestis que vêm de outras cidades para Macapá, é com um único intuito "oportunidade", porém quando chegam à capital a realidade é outra.

Assim sendo, as situações, processos e mudanças vivenciadas pelas pessoas que fazem a cidade, nas suas estratégias de sobrevivência e seus modos de vida, são mais importantes do que compreendê-la em toda sua magnitude generalista. Essa busca por mudanças de suas realidades ainda continuam a sofrer inúmeros tipos de segregação e exclusão.

Um dado revelado por Jaqueline Brazil presidenta da Associação Atrevida apresentava que 70% das travestis em 2002 oriundas de outras cidades eram analfabetas no Rio Grande do Norte, apontando que no decorrer da formação escolar elas se afastaram devido o preconceito e as múltiplas violências vividas cotidianamente algo que compactua com os discursos das entrevistas em Macapá-AP. Mas isso não ocorre apenas nas escolas, mas em bares e restaurantes, nos espaços públicos de uma forma geral. Conforme o depoimento da Jaqueline Brazil a seguir, podemos identificar esses problemas que estão postos cotidianamente:

> "Proíbem de entrar nos banheiros, tem lugares também que proíbem entrar nos espaços públicos como casas de shows, tem que pagar como senha masculina, algumas travestis conseguirem reverter isso mandando ofícios, algumas casas começaram a me entender, falamos sobre a portaria, falamos sobre a questão das multas aí eles começaram a recuar, por que quando você não conhece a lei a pensam que —Travesti é tudo bagunça, mas quando percebem que as travestis estão reunidas, que existe uma associação que protegem o direito delas eles começa a recuar."

Mesmo mudando de cidade/comunidade/distrito a negação dos direitos no âmbito da cidade como podemos perceber é ampla e complexa envolvendo diversas expressões da questão

social. As desigualdades de classe, gênero, raça-etnia são vivenciadas muitas vezes por parte da população e demonstrado nas falas das travestis de forma naturalizada.

Uma questão que se colocou no âmbito das negações de direitos, por parte de uma travesti foi o acesso à moradia que vem sendo negado a este segmento pelo fato de serem travestis.

> "Eu apanhei muito na escola, ninguém me aceitava, todos cometem violência contra a minha pessoa, desde os colegas até as professoras. Essas que falavam para a minha mãe que eu era uma gay espalhafatosa e rasgada. Não tive como suportar isso, preferi sair antes que eu fizesse uma besteira"
>
> Mayara Ramos

Neste tópico elucidamos sobre o nível educacional das entrevistadas. Enquanto a identificação travesti está associada a prostituição, drogas, crimes e marginalidade, o termo transexual tem se consolidado por se relacionar a uma ideia higienizada e de maior *status* social (SOUZA JUNIOR, 2011).

Na compreensão de Junqueira (2012), há uma "rede de exclusão" na escola, na qual as diversas formas de opressão e processos de segregação são fortalecidas com a ausência de ações contra o estigma e o preconceito, de forma que transexuais e travestis precisam, muitas vezes sozinhas/os, encontrar forças para lidarem e permanecerem no espaço escolar.

Durante nossa pesquisa de campo perguntamos para as entrevistadas como eram suas vivências na escola, e algumas relataram inúmeros tipos de violências sofridas, como física e psicológica. Por essas múltiplas opressões algumas abandonaram as escolas por não ter um aparato técnico de acolhimento e proteção. Frente às formas de opressão e segregação explicitadas nos dados obtidos na pesquisa, reconhecemos que, frente à permanência de estudantes transexuais e travestis, torna-se mais comum ocorrer a evasão escolar.

Concordamos com Bento (2011) ao pontuar que, quando a escola se apresenta como um espaço incapaz de acolher, a saída de estudantes transexuais e travestis não se relaciona apenas à evasão escolar. A expulsão escolar desses estudantes está associada à proibição e/ou desrespeito com o uso do nome social, ao impedimento de utilizar o banheiro de acordo com suas identidades de gênero, e ao preconceito tanto por parte das/os alunas/os quanto das/os profissionais de educação.

A Travesti Ketlyn (pseudônimo) foi aluna da rede pública de ensino. Tem dezenove anos de idade. Mora com uma amiga e trabalha na "prostituição". Suas expectativas são claras em relação aos seus estudos e sobre a escola que temos. Ketlyn propõe soluções com certo conhecimento empírico sobre como se apresenta o cotidiano escolar para uma Travesti. Sua visão do que a "prostituicao" pode vir a lhe oferecer a curto, médio e a longo prazo, não deixa dúvidas de que é ampla, coerente e por isso reconhece na escola um locus importante no processo de construção do projeto de formar-se médica na especialidade de cirurgia plástica.

De acordo com levantamento realizado pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil (Antra) e pelo Instituto Brasileiro Trans de Educação (IBTE), somente em 2020 foram assassinadas 175 pessoas trans, o que representa o segundo maior número de toda a série histórica, pouco abaixo dos 179 registrados em 2017.

Os dados constam no Dossiê: Assassinatos e Violência Contra Travestis e Transexuais Brasileiras, que confirma o alto índice de violência apresentado pelo *Trans Murder Monitoring* ("Observatório de Assassinatos Trans", em inglês), onde o Brasil ocupa o topo do ranking mundial de violência contra este público.

É preciso que essas informações, dados, notícias, pesquisas, tomem uma intensa e longa proporção e disseminação, principalmente no sentido de proteger, de informar, dar visibilidade, respeito, dignidade a essas vidas, reduzir os crimes, crimes de ódio e transfeminicídio, transfobia no Brasil. Sobre os dados locais inúmeros ofícios foram enviados para os órgãos competentes no estado, apenas alguns foram respondidos, entres eles os da Polícia Civil do Estado do Amapá. E como resposta veio a inexistência de dados de violências, assassinatos e afins sobre as travestis prostitutas em Macapá-AP. Algo que se torna contraditório com as reportagens jornalísticas publicadas nos últimos 04 (quatros) anos.

Existe uma violação de direitos humanos totalitária, com a negação do acesso ou permanência de pessoas trans e travestis nos espaços e o não reconhecimento das identidades de gênero. Um dos motivos que parecem intensificar o preconceito e a violência é a desinformação da população em relação aos assassinatos de pessoas trans e travestis e outros dados. Sobre esse tema nossa colabora Mayara Ramos fala sobre um episódio que ocorreu com a mesma:

> "Quando eu fui espancada por alguns rapazes no centro de Macapá, minhas amigas me levaram na delegacia e chegando lá o policial não fez a minha questão de me ouvir ou de saber de fato o que tinha ocorrido, ele apenas pediu meu RG e nem se quer olhou na minha cara, o detalhe desse dia é que ele sempre me chamava pelo pronome masculino"

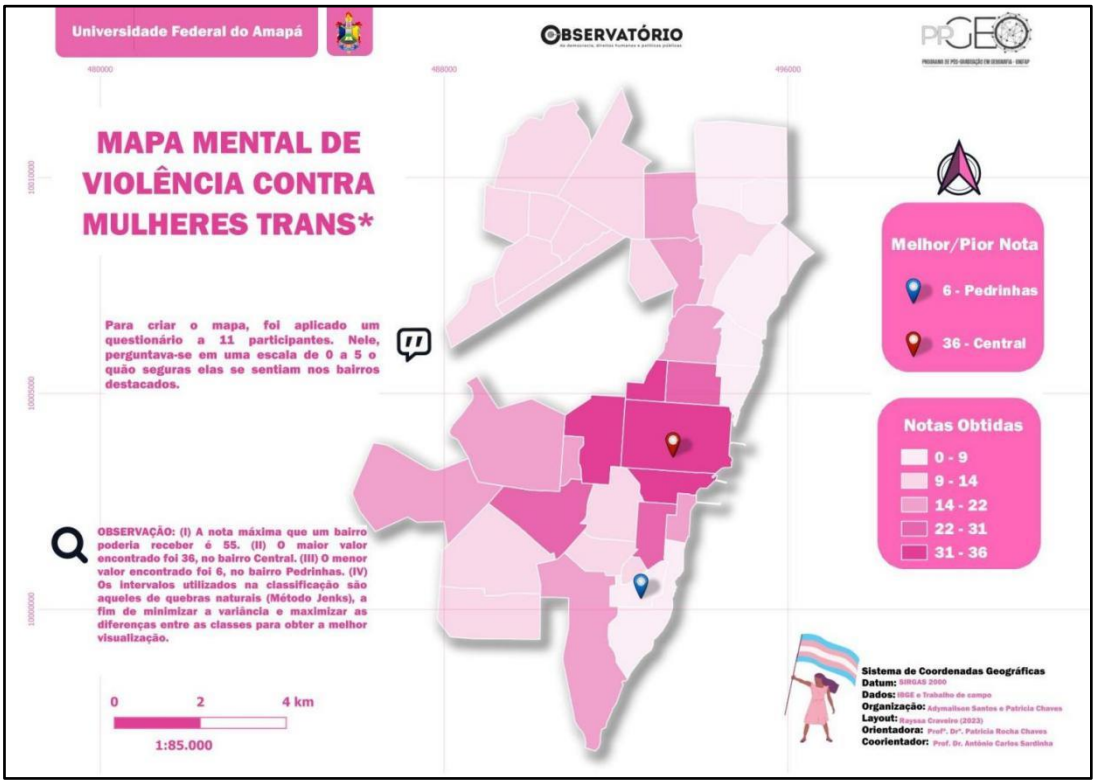
Expor a realidade a respeito da omissão dos poderes públicos, das instituições e da sociedade, da indiferença e desse preconceito estrutural que as instituições e a sociedade vêm sendo cúmplices das violências que ocorrem contra as mulheres trans e travestis no Brasil. Bruna Benevides e Sayonara Nogueira, da Antra, assim como é o IBTE - Instituto Trans de Educação, realizaram um dossiê que é apresentado anualmente, sendo os únicos levantamentos de dados sobre a população trans e travesti no Brasil. De acordo com a entrevistada Stefannie Costa:

> "É de conhecimento geral de que pessoas trans em sua maioria tem dificuldade de encontrar empregos formais, normalmente buscando sustento abrindo o seu próprio negócio, seja como profissional do sexo ou montando o seu salão de beleza, mas o que eu posso afirmar que tudo isso são sonhos, pois a cidade é violenta."

Manuel G. Cortés (2008, p. 10, tradução nossa), no texto Cartografías disidentes, afirma que todo mundo tem uma imagem da cidade que é uma espécie de mapa, e é na cidade desse mapa que cada um vive, "não na construção física específica que organiza os espaços e edifícios". Partindo de Walter Benjamin, ele complementa: "o que é realmente importante é criar um mapa da cidade que esteja baseado nas experiências e nas lembranças, mais do que na localização de suas ruas ou praças". Desse modo, o espaço da cidade é também um espaço psicológico, sensorial e afetivo.

Partindo nessa perspectiva buscamos elaborar o método das mulheres trans prostitutas colocarem em um mapa impresso os lugares que elas se sentem mais seguras e os lugares que se sentem menos seguras dentro do espaço urbano de Macapá-AP. Houve nesta etapa um grande desafio, pois algumas meninas não estavam em seu período de trabalho, desta maneira o preenchimento foi feito conforme a disponibilidade das mesmas, levando até 02(duas) visitas do entrevistador, ao final gerou os resultados conforme a (Figura 2)

Figura 2: Mapa mental dos pontos de violência em Macapá-AP



Segundo as análises dos discursos e dados obtidos nas entrevistas observamos que alguns bairros são mais violentos que outros na cidade de Macapá-AP segundo as percepções das mulheres prostitutas trans*, ainda sobre as análises desses territórios de maior violência é que os agentes propagadores de atos contra a honra e integridade dessas mulheres são: "Traficantes, Moradores em situação de rua, Homens que ali transitam de forma passageira e pessoas oriundas de outros bairros".

Destaco aqui que elaborar um registro dessa cidade, desse espaço geográfico, que cada um tem e vive, é uma forma de impedir que sua memória e sua existência não sejam invisibilizadas, nem esquecidas (CORTÉS, 2008). Como colocam alguns autores, acima discutidos, a Cartografia hegemônica é uma Cartografia da exclusão. Mei-Po Kwan (2007) vai além e diz, no artigo Affecting geospatial technologies: toward a feminist politics of emotion, que falta afeto nos mapas. Afeto no sentido de emoções humanas, de humanidade no mapa. Esta autora trabalha especialmente com tecnologias geoespaciais e abordagens feministas. A crítica que ela faz convém ser colocada aqui, não no sentido de negar as tecnologias geoespaciais, mas para apontar as suas deficiências metodológicas, que expressa também a deficiência epistemológica na relação Geografia – Cartografia.

Criar um mapa mental sobre as vivências dessas mulheres se demonstra como uma grande importância para demonstrar as múltiplas violências que elas sofrem, tal mapa é um diagrama criado pelo inglês Tony Buzan. Os mapas mentais são voltados para a gestão de informações e de conhecimentos. São representações livres de pensamentos que se dividem a partir de um conceito central, para compreensões e soluções de problemas. Analisando os discursos obtidos nas entrevistas (Figura 3).

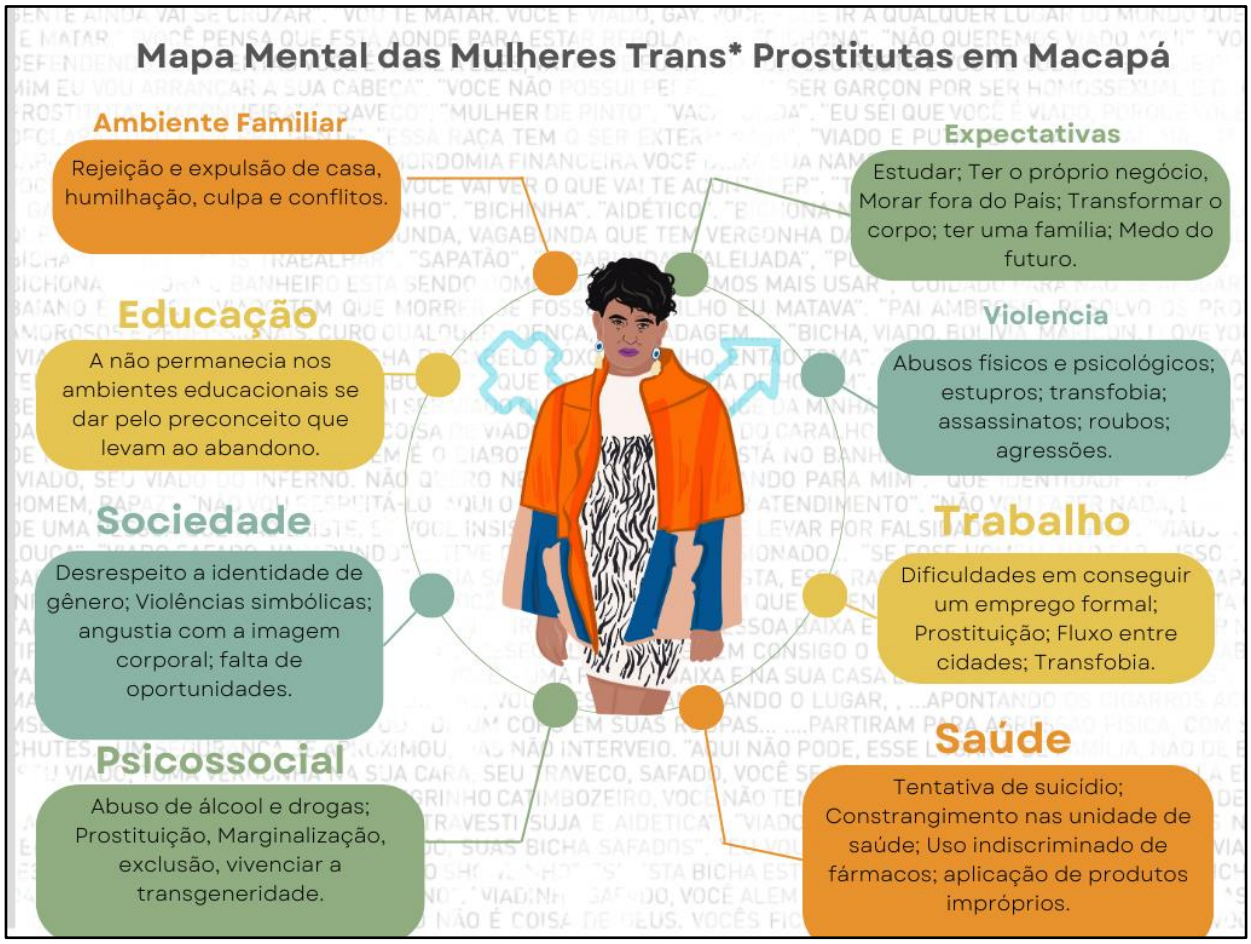


Figura 3: Mapa mental das mulheres travestis em Macapá-AP

Kwan (2007, p. 24, tradução nossa) identifica uma "omissão do corpo" nas práticas das tecnologias de representação do espaço (softwares de mapeamento, GPS, sensoriamento remoto etc.). Para ela, isso é algo que ocorre em dois sentidos: primeiro, não há espaço para a expressão das "subjetividades, emoções, sentimentos, paixões, valores e éticas do praticante"; segundo, há uma descorporificação nos mapas, na medida em que "os corpos são frequentemente tratados como simples coisas, como pontos em mapas, ou mesmo como se não existissem". Como já foi dito, essa forma de desumanização é resultado de uma ciência positivista, masculina, estritamente racional e objetiva, que exclui a subjetividade e que marginaliza a emoção. É uma questão de gênero também.

Recuperando a ideia de cidade como uma colagem de lembranças ou experiências contínuas e fragmentadas (CORTÉS, 2008), é nesse sentido que o mapeamento do que não pode ser apreendido matematicamente tem o potencial de revelar questões até então desconhecidas ou pouco exploradas no estudo sobre o espaço geográfico. Não se trata da representação das emoções e afetividades em si ou de estados mentais completamente interiorizados, mas da

mediação e da articulação espacial (BONDI; DAVIDSON; SMITH, 2005). Reflexões críticas acerca de representações midiáticas de pessoas trans poderiam exemplificar algumas destas formas de inferiorização e exotificação: vidas trans habitam, de acordo com perspectivas dominantes representadas em diferentes meios, o campo do "curioso", do "perverso", do "abjeto", do "transtornado", do "desumano". A partir destas e outras valorações sociais, pessoas trans estão mais expostas a exclusão e discriminações nos âmbito econômico, legal, da saúde, e familiar. Devido à forte intensidade do gênero enquanto marcador de diferenças (tanto em sua dimensão "clássica" homem-mulher quanto na dimensão cis-trans), estas normatividadestambém terminam por influenciar significativamente as possibilidades afetivas e sexuais daquelas pessoas cujos gêneros sejam inconformes. As normatividades cisgêneras, ao promoverem discursos supremacistas sobre os corpos e sobre as performatividades de gênero esperadas para estes corpos, posicionam as existências transem lugares complicados nos relacionamentos afetivos e sexuais. Estes posicionamentos são permeados, ainda, pelanormatividade heterossexual.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo desta pesquisa, realizamos uma cartografia das experiências existenciais de mulheres trans ligadas à prostituição em Macapá-AP, explorando as diferentes espacialidades e territorialidades psicossociais presentes em bares, casas e ruas da cidade. Com base em leituras de Filosofia, Antropologia e Psicologia, ampliamos nosso entendimento sobre os conceitos de território e suas interlocuções políticas – territorialidades, desterritorializações e reterritorializações – em diálogo com a Geografia, enriquecendo nossa análise sobre sexualidades dissidentes e marginais.

Na construção dessas cartografias existenciais, optamos por não revelar os nomes das participantes, utilizando pseudônimos inspirados em pedras preciosas para proteger suas identidades. Essa medida foi crucial para resguardar as entrevistadas de possíveis riscos físicos, morais e psicológicos, além de servir como um instrumento político para valorizar e amplificar os discursos dessas mulheres, cujas práticas culturais, históricas e sociais têm sido alvo de marginalização e abjeção.

A prostituição das mulheres trans em Macapá-AP apresenta características singulares que a diferenciam de outras cidades do Brasil. O território aqui é definido e delimitado por relações de poder, sendo um espaço apropriado por um grupo social que estabelece fronteiras, reforçando a inclusão ou exclusão de objetos, indivíduos e ações. No entanto, ao adotar um olhar crítico e sensível sobre essas mulheres e suas experiências espaciais, conseguimos rearranjar o conceito de território em nossa pesquisa, considerando as especificidades do campo e das travestis envolvidas na prostituição.

Em relação à saúde mental dessas mulheres, é importante destacar que as condições de vida e trabalho nas quais estão inseridas, marcadas por exclusão social, estigmatização e violência, afetam profundamente seu bem-estar psicológico. As experiências de marginalização e a constante ameaça de violência física e simbólica contribuem para elevados níveis de estresse, ansiedade e depressão. Além disso, a falta de apoio social e institucional adequado exacerba

essas condições, tornando a saúde mental dessas mulheres uma questão de extrema vulnerabilidade.

Nesse contexto, a prostituição pode funcionar tanto como uma forma de sobrevivência quanto como um espaço de resistência e construção de identidade, o que adiciona camadas de complexidade ao estado psicológico das participantes. A cartografia dessas experiências revelou um cenário onde a saúde mental é constantemente desafiada pela precariedade das condições de vida, pela exclusão social e pelas práticas de violência e discriminação, mas também pela busca de autonomia e pela afirmação de uma identidade em um contexto social que, muitas vezes, nega a humanidade dessas mulheres.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Briena Padilha. **Narrativas cotidianas das profissionais do sexo: o trabalho nas casas noturnas. 2015**. 164f. Dissertação (Mestrado Interdisciplinar em Desenvolvimento Comunitário). Universidade Estadual do Centro Oeste - UNICENTRO, Irati, 2015.

BUTLER, J. **Bodies that Matter:** On the Discursive Limits of "Sex". New York,London:Routledge,2003.

BUTLER, J. Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1990.

CABRAL, Vinicius; ORNAT, Marcio Jose;SILVA, Joseli Maria. **Espaços de Morte e Representações Sociais de Travestis na Cidade de Ponta Grossa –Paraná**. In: Revista Latino-americana de Geografia e Gênero, Ponta Grossa, v. 4, n. 1, p. 139-161, jan. / jul. 2013.

CORREA, Roberto Lobato. **Espaço, um conceito-chave da geografia**. In: CASTRO, I. E.; GOMES, P. C. C.; CORRÊA, R. L. (Orgs.). **Geografia:conceitos e temas.**Riode Janeiro. Bertrand Brasil, 1995. p. 77-115.

CRENSHAW, Kimberlé. **Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero 1991.** Revista Estudos Feministas, Florianópolis, ano 10, 1º sem. 2002, p. 171-188.

COIMBRA, Cecilia Maria Bouças; ABREU, Ana Monteiro de. 1968 na França - 2013 no Brasil: Acontecimentos-Resistências. Rev. Direito e Práx., Rio de Janeiro, v. 9, n. 2, 2018, p. 1100-1121. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S2179-89662018000201100&script=sci_abstract&tlng=pt

CORTÉS, José Miguel G. **"Cartografías disidentes"**. In: CORTÉS, José Miguel G. (Org.). Cartografías disidentes. Madrid: SEACEX, 2008, p. 3-14

CHIZZOTTI, Antônio. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. Petrópolis:

Vozes, 2006.

DELEUZE, Gilles; GUATTARI, Félix. **Mil Platôs: capitalismo e esquizofrenia**. Vol.I. São Paulo: Ed.34, 1995.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade: o uso dos prazeres**. v. 2. Rio de Janeiro: Graal,

1984.

GOLDIN, S. M. G. **Grupos focais como técnica de investigação qualitativa: desafios metodológicos**. Paidéia. Ribeirão Preto, vol. 12, n. 24, p. 149-161, 2003.

GUIMARÃES, L. B.;SANTOS,T. J.; ALVES C. M. S. D. **Os Direitos da Mulher à Terra: A Promoção do Direito Constitucional eda Igualdade de Gênero** No Campo. **Seminário Gepráxis**, Vitória da Conquista – Bahia – Brasil, v. 7, n. 7, p. 5769-5785, maio, 2019.

LEOPOLDO, Rafael. **Cartografia do pensamento Queer**. Salvador: Editora Devires, 2020.

HAESBAERT, **Rogério. Do corpo-território ao território-corpo (da terra): Contribuições Decoloniais**. GEOgraphia, vol: 22, n.48, 2020.

HARVEY, D. O espaço como palavra chave. 1973. In: CASTREE, N.; GREGORY, D. (org.) **David Harvey: a critical reader**. Tradução livre: Letícia Giannella. Revisão técnica: Rogério Haesbaert e Juliana Nunes. Malden e Oxford: Blackwell, 2006.

KWAN, Mei-Po. **Affecting geospatial technologies: toward a feminist politics of emotion. The Professional Geographer, v. 59, n. 1, fe.v 2007.** Disponível em: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-9272.2007.00588.x. Acesso em: 20 jan. 2023. DOI: 10.1111/j.1467-9272.2007.00588.x

NASCIMENTO E SILVA, M.G.S.; SILVA, J.M.(Orgs.) **Interseccionalidades, Gênero e Sexualidades na Análise Espacia**l. Ponta Grossa: Toda Palavra, 2014. p.17-35

ORNAT, M. J. **Território da prostituição e instituição do ser travesti em Ponta Grossa - PR**. 2008. 160 f. Dissertação (Mestrado em Gestão do território) – Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa - PR.

ORNAT, M. J. Território descontínuo paradoxal e prostituição na vivência travesti do sul do Brasil. In: SILVA, J.M; ORNAT, M. J; CHIMIN JUNIOR, A. B. (org.) **Geografias malditas**: corpos, sexualidade e espaços. 1ed. Ponta Grossa – PR: Toda Palavra, 2013. 207-241.

RAFFESTIN, Claude. **Por uma Geografia do Poder**. São Paulo: Ática,1993.

ROSSINI, Rosa Ester. **Geografia E Gênero: A Mulher Como Força De Trabalho No Campo**. Informações Econômicas, SP, v.23 (Supl.1), 1-58, 1993.

SAQUET,Marcos Áurélio. **Estudos Territoriais: Os conceitos de Território e Territorialidade como orientações para uma pesquiça científica.** In:Territórios e Fronteiras (Re) Arranjos e Perspectivas.33-50. (Org) Nilson Cesar Fraga. Florianópolis: Insular, 2011.

SCOTT, Joan. Gênero: **Uma categoria útil para análise histórica. In: Pensamento feminista conceitos fundamentais**, org. Heloisa Buarque de Hollanda. 2019 – Rio de Janeiro

SILVA, J. M. ; ORNAT, M. J. ; ROSSINI, Rosa Ester . **Geografia Feminista no Brasil nos anos 80: sim senhor! Uma entrevista com Rosa Ester Rossini**. 2017. (Programa de rádio ou TV/Entrevista).

SILVA, Maria Silva. **Fazendo geografias: Pluriversalidades sobre gênero e sexualidades. In: Geografias subversivas : discursos sobre espaço, gênero e sexualidades** / organizadora Joseli Maria Silva. Ponta Grossa, PR : TODAPALAVRA, 2009.

SILVA, Joseli. Maria. **Culturas e Territorialidades Urbanas**. Revista de História Regional, Ponta

Grossa, vol. 5, no 2, p. 9 – 36, Inverno de 2000.

SPIVAK, Gayatri Chakravorty. **Pode o subalterno falar?** Belo Horizonte, Editora da UFMG, 1988. STUBS, Roberta. Devires de um corpo-experiência. 1ª. ed. Curitiba: Appris, 2019.

TUAN. Yi-fu. **Topofilia: um estudo da percepção, atitudes e valores do meio ambiente.** São Paulo: Difel, 1980.

TUAN, Yi-fu. Landscapes of fear. Minneapolis, Estados Unidos: University of Minnesota Press, 1980a.

A TRANSFOBIA COMO MECANISMO DE EXCLUSÃO DE MULHERES TRANS E TRAVESTIS DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

TRANSPHOBIA AS A MECHANISM FOR EXCLUSION OF TRANS WOMEN FROM THE BRAZILIAN LABOR MARKET

Eloisa Aparecida de Castro
Mestre em psicologia pela Universidade Federal de São João del-Rei. E-mail: eloisacastro@unipac.br /https://orcid.org/0009-0008-1906-3825

Ayla Godoi Grossi
Graduanda de Psicologia do Unipac-Barbacena. E-mail: 221-001117@aluno.unipac.br / https://orcid.org/0009-0004-1993-9058

RESUMO

O presente artigo visa a compreender como a transfobia, no Brasil, acarreta a marginalização de mulheres trans e travestis dos mais variados contextos, mas principalmente do mercado de trabalho, impedindo assim o acesso a um meio de sobrevivência e de construção de significado no mundo. Esta produção se desenvolveu a partir de definições a respeito do conceito de trabalho e de como ele impacta na vida das pessoas e principalmente em seus contextos sociais e econômicos. Além disso, foram abordadas ponderações envolvendo a noção de que o trabalho ou a falta dele, por vezes, pode ser responsável por condições sofrimento psíquico da população. Ao entender este complexo contexto, cumpre analisar dados referentes ao mercado de trabalho brasileiro para mulheres trans e travestis, revelando uma discrepante desigualdade em relação a outros recortes populacionais menos marginalizados. Tal cenário, desencadeia a inserção do público em estudo em atividades como a prostituição, os cuidados com a beleza e o telemarketing, como fonte de renda e de sustento. A investigação, pautada pelo método da revisão de literatura, objetiva apresentar questões relevantes no tocante ao impacto de restrições, preconceitos e discriminações na esfera do trabalho e, com esta identificação, propor possíveis caminhos para que os altos índices de violência e de opressão sejam reduzidos, possibilitando assim uma vida digna e segura para esta parcela da população brasileira.

Palavras-chave: Direito. Oportunidade. Trabalho. Transexuais. Travestis.

ABSTRACT

This article aims to understand how transphobia, in Brazil, leads to the marginalization of trans women and transvestites from the most varied contexts, but mainly in the job market, thus preventing access to a means of survival and construction of meaning in the world. This production developed from definitions regarding the concept of work and how it impacts people's lives and especially their social and economic contexts. Furthermore, considerations were addressed involving the notion that work or the lack thereof, at times, may be responsible for the population's psychological distress. When understanding this complex context, it is necessary to analyze data relating to the Brazilian job market for trans and transvestite women, revealing a discrepant inequality in relation to other less marginalized population groups. This scenario triggers the inclusion of the public under study in activities such as prostitution, beauty care and

telemarketing, as a source of income and livelihood. The investigation, guided by the literature review method, aims to present relevant questions regarding the impact of restrictions, prejudices and discrimination in the sphere of work and, with this identification, propose possible ways for the high rates of violence and oppression to be reduced, thus enabling a dignified and safe life for this portion of the Brazilian population.

Keywords: Rights. Opportunities. Work. Transexuals. Transvestite.

INTRODUÇÃO

A vida de mulheres trans e travestis vem sendo objeto de análise de produções acadêmicas nos últimos anos, como aponta BEVENIDES (2024). Muitas destas produções investigam a LGBTQIA+fobia, mediante vários campos de conhecimento e também sobre a história LGBTQIA+. O interesse por este tema tem crescido exponencialmente, tendo em vista o preocupante número de casos de preconceito e de violência perpetrados contra a população LGBTQIA+ no Brasil. Esta situação prejudica a vida desta população em diversos contextos em que estão inseridas, como a exclusão dos grupos familiares, das instituições de ensino, do mercado de trabalho formal, podendo desencadear até mesmo a negação de direito à vida dessas pessoas.

Apesar do Brasil apresentar alta incidência de exclusão, dos mais variados tipos, os dados relativos às pessoas trans e travestis são ainda mais preocupantes, pois decorrem da transfobia institucional e social. Isso é demonstrado por meio das estatísticas de expectativa de vida, sendo a de pessoas trans e travestis de até 35 anos, de acordo com dados da ANTRA (Associação de Travestis e Transexuais), de 2022. Com isso, este presente artigo tem como objetivo percorrer a literatura que aborda a exclusão de mulheres trans e travestis no mercado de trabalho brasileiro, e problematizar as questões envolvendo o tema, demonstrando como a transfobia é um dos principais mecanismos que acarretam a segregação destas mulheres.

O TRABALHO E SEUS IMPASSES

A fim de ampliar a compreensão sobre a maneira por meio da qual mulheres trans e travestis são excluídas do mercado de trabalho, é necessário analisar mais detidamente este universo. Ao longo do tempo, o trabalho comportou várias definições, tendo diversos pesquisadores se dedicado a analisá-lo, identificando aspectos positivos e negativos que afetam a vida dos(as) trabalhadores(as). Esta definição vem sendo discutida desde a época dos grandes filósofos como Platão e Aristóteles. Platão (360 a.C.) aborda o tema sob a perspectiva do saber da ação, onde o conhecimento do absoluto é essencial e primeiro, e que se deve comtemplar a ideia do bem.

Por sua vez, Aristóteles (328 a.C) incrementa a teoria de Platão, apontando que não se deve apenas comtemplar, mas também manifestar uma ação calculadora, ou seja, uma decisão. Isto posto, deve-se emitir uma ação sobre o mundo, logo essa ação se divide na *Práxis*, que é um agir cujo objetivo reside no exercício prático da própria atividade e a *Poiésis*, que é uma noção profundamente ambígua. Por um lado, ela se exprime no mundo da produção de objetos, de ferramentas, da técnica, mas, por outro lado, ela se revela na atividade criadora. Essas teorias corroboraram para que posteriormente, outros autores desenvolver teorias e definições para o significado do termo trabalho.

Realizando um significativo salto histórico, um dos autores contemporâneos que se propôs a explicar essa concepção é Coutinho (2009, p. 189-202) que afirma que

> quando falamos de trabalho nos referimos a uma atividade humana, individual ou coletiva, de caráter social, complexa, dinâmica, mutante e que se distingue de qualquer outro tipo de prática animal por sua natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral. Coutinho (2009, p. 189-202)

Outro autor incontornável quando se trata da abordagem ao trabalho é Marx (1983), que se dedica a tecer uma crítica ao modo como capitalismo trata a relação do trabalhador com o trabalho. Para Marx (1983) o trabalho é o elemento diferencial entre o animal e o homem, sendo o responsável pela humanização e pela constituição do sujeito, que consegue produzir suas próprias condições de existência a partir da modificação da natureza. O referido argumenta também a respeito do capitalismo transformar o modo de vida do trabalhador, pois esse passa a vender sua mão de obra em prol de sua sobrevivência. Com isso, o trabalhador se desassocia daquilo que realiza e o trabalho deixa de ser algo que o caracteriza como ser humano e se torna alienante. A partir disso Marx e Engels (1977) elaboram o conceito de Materialismo Histórico – Dialético, por meio do qual afirmam que

> O modo pelo qual os homens produzem seus meios de vida depende, antes de tudo, da natureza dos meios de vida já encontrados e que tem que reproduzir (...). Tal como os indivíduos manifestam sua vida, assim são eles. O que eles são coincide, portanto, com sua produção, tanto com o que produzem, como o modo como produzem. (Marx & Engels, 1977, p. 36-37).

Tais pensadores entendem que ao se analisar uma sociedade, deve-se examinar a classe social a qual pertence cada indivíduo ou grupo, pois é evidente que há uma diferença entre uma pessoa que pertence ao proletariado e outra participa da burguesia. Tal discrepância, marca uma contradição entre a classe dominante e a classe dominada, por meio da qual a classe dominante impõe sua ideologia sobre a classe dominada. Como solução para este problema, Marx (1859) propõe que a classe dominada deveria alcançar a consciência de classe, pois assim perceberia a alienação que lhes é imposta pela classe burguesa, pois dessa decorre que os proletários não percebam que são explorados pela burguesia.

Ainda, de acordo com Hegel (1989), existe uma relação entre o trabalho e a linguagem. O autor determina que a linguagem precede a relação com o trabalho, onde o processo de comunicação entre os indivíduos permite atitudes fundamentais para os seres humanos, como o cuidado e a ajuda. Hegel (1989) estabelece um paralelismo entre a linguagem e o trabalho, porém compreendendo estes dois elementos como vetores na mesma direção, mas com sentidos contrários. A linguagem coloquial domina a consciência pensante, enquanto a consciência astuta domina os processos da natureza. Nesse sentido, Hegel (1989) percebia de forma amedrontadora o uso de maquinários no processo do trabalho, pois a partir disso o trabalhador não iria se dirigir a natureza como algo que o torne um ser vivente, mas sim o próprio trabalhador se torna parte do maquinário.

A grande crítica ao modelo capitalista se estabeleceu a partir da revolução industrial, e foi a partir dela também que teve início à demanda por direitos trabalhistas. Isso porque as condições de trabalho dos operários na época eram insalubres, contando com cargas horarias de 16 horas de trabalho por dia, riscos constantes à vida, em função da operação de maquinários. Logo a pauta desses direitos começou a ser mais discutida, chegando a conquistar as chamadas primeiras legislações industriais, impactando na redução da jornada de trabalho diária para 12 horas.

Após séculos de discussão sobre os direitos dos trabalhadores, em 1919, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), cujo intuito seria o de promover a criação de leis para melhorar as condições econômica e social do trabalhador. Nessa direção, a organização passou a defender a criação de uma legislação internacional, garantindo direitos a todos os trabalhadores dos 187 países membros, sendo o Brasil um dos membros permanentes.

Contudo, apesar da existência da OIT e de ela possuir uma legislação internacional que garante os direitos dos trabalhadores, na prática tais garantias não são extensíveis a todos(as). As desigualdades sociais existentes, bem como a desigualdade racial e a desigualdade de gênero acarreta entraves à efetividade das normas internacionais sobre o trabalho. Constata-se que ainda há grande discrepância na divisão e distribuição das oportunidades de trabalho dispensadas a tais populações. Dados de 2021, fornecidos pelo IBGE, constata que 43,8% da força de trabalho formal no Brasil era ocupada por pessoas brancas, e apenas 10,2% por pessoas pretas, havendo também uma grande diferença entre o salário médio, posto que pessoas brancas ganham por volta de R$ 3.099,00 por mês, e as pessoas pretas ganham R$ 1.764,00. Em 2021 mais da metade dos empregados no Brasil (53,8%) eram pessoas pretas ou pardas, porém apenas 29,5% ocupavam cargos gerenciais, em contrapartida o número de pessoas brancas nos cargos gerenciais subia para 69,0%. Já na área do agronegócio, o Censo agro de 2017, constata que 79,1% dos proprietários de grandes terras agropecuárias eram pessoas brancas, enquanto 1,6% são pessoas pretas.

No tocante à desigualdade de gênero, no Brasil, de acordo com dados do IBGE de 2023, a porcentagem de mulheres que participam da força de trabalho formal, é de 52,7% comparada à de 72,3% dos homens. Elas também apresentam maior taxa de desocupação ou desemprego, 9,2%, contra 6,0% dos homens. Este quadro de desigualdade se reflete também nas diferenças salariais, onde as mulheres recebem remuneração 20,7% inferior à dos homens (R$2.636 contra R$3.326). Vale ressaltar que esses números são ainda mais alarmantes entre as mulheres pretas, cujas taxas de participação e de desocupação são de respectivamente, 51,6% e 11,1%, e em relação a remuneração média de mulheres pretas é de R$2.007 - 54,1% menor do que a dos homens não negros.

Resta fundamental pontuar que, ao se considerar o trabalho, deve-se implementar um olhar ampliando, abarcando o ato de estudar como uma forma de trabalho. Em relação a formação até o ensino médio, dados do IBGE de 2022, mostram que 53,2% da população de 25 anos ou mais concluíram o ensino médio, porém ao analisar um recorte de raça nessa formação, constata-se que até os 25 anos, 60,7% das pessoas brancas haviam de formado enquanto entre pessoas pretas e pardas esse número desce para 47%, indicando assim que há oportunidades distintas entre os grupos. Já os números relacionados a formação no ensino superior são ainda mais alarmantes, onde 29,2% da população branca na faixa etária entre 18 e 24 anos se encontrava estudando em universidades, o número de pessoas pretas e pardas cai drasticamente para 15,3%.

Contemplando as pesquisas realizadas pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), no ano de 2018, é possível constatar um cenário ainda mais alarmante. Nessa se idêntica que 72% das pessoas trans não concluíram o ensino médio, 56% conseguiram concluir o ensino fundamental e apenas 0,02% conseguiram ingressar em uma universidade. Grande parte da população em destaque não alcançou sequer a alfabetização. Tais aspectos prejudicam sobremaneira a inserção delas no mercado de trabalho formal. A partir da análise dos dados apresentados, gera-se um questionamento sobre o lugar ocupado por mulheres trans e travestis no mercado de trabalho e na educação.

MERCADO DE TRABALHO PARA MULHERES TRANS E TRAVESTIS NO BRASIL

Por mais de 15 anos consecutivos, o Brasil lidera a lista de assassinato de mulheres trans e travestis no mundo, demonstrando assim o alto índice de transfobia no país. De acordo com BEVENIDES (2024), na 7ª edição do "Dossiê: Assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras, produzido pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil (Antra)", em 2023 ocorreram 155 assassinatos de pessoas trans no país, sendo a maioria delas jovem, preta e pobre, tendo assim um aumento de 10,7% em relação ao ano anterior. Esta transfobia também é evidenciada no mercado de trabalho, onde é possível identificar a exclusão dessa população.

Diante de certa escassez de dados e de pesquisas relacionados ao trabalho da população trans, RONDAS e MANCHADO, em 2015, realizou um estudo com mulheres trans e travestis cujo objetivo foi o de compreender como acontece a inserção de pessoas trans no mercado de trabalho. A partir deste estudo, o autor constata que poucas mulheres trans e travestis estão inseridas em atividade laboral formal. Além disso, a pesquisa revelou que grande parte do público analisado está concentrado em campos específicos de trabalho, como a prostituição, os cuidados com a beleza, sendo predominante a atuação como cabelereiras, e o telemarketing.

De acordo com dados de um mapeamento das pessoas trans que foi realizado no município de São Paulo, em 2020, o trabalho mais comumente acessado por esta população é o trabalho informal ou autônomo, onde 72% das travestis e 62% das mulheres trans vivenciam instabilidade para garantir seu sustento. Muitas dessas mulheres trans e travestis recorrem a uma segunda ocupação, a fim de complementar a renda. Um dos serviços mais citados são os serviços de comunicação, envolvendo atividades em empresas de telemarketing. Considerando os trabalhos relacionados ao sexo, como a prostituição, e, se somados o número de mulheres trans e travestis que exercem este trabalho, essa se torna a atividade mais exercida entre o grupo em destaque, com uma porcentagem de 90% de mulheres (ANTRA, 2018, p. 18) trans e travestis tendo o trabalho sexual como um trabalho de complemento de renda. O cenário descrito demonstra o processo de hierarquização da vida, por meio da qual a população trans é alocada como inferior em relação aos demais "níveis" humanos presentes na sociedade.

O cenário descrito indica a enorme ausência dessa população em trabalhos formais, tendo em vista o processo de invisibilização social imposta às mulheres trans e travestis, ainda que haja ordenamento jurídico que proíbe a pratica discriminatória. A lei 9.029/95 assegura

> É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7o da Constituição Federal (Brasil, 1995).

Também a igualdade é garantida sem distinção de qualquer natureza, cabendo punição a qualquer ato de discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (art. 5º, XLI, da CF). No Estado de São Paulo, por exemplo, a Lei n.10.948/2001, regulamentada pelo Decreto n. 55.589/2010, estabelece penalidades em caso de discriminação contra pessoas homossexuais, bissexuais e transgêneras, sendo as empresas passíveis de punição (art. 3º). Além das leis supracitadas, os Princípios de Yogyakarta, documento que trata da aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero, indicam que "dentre o rol de violações de direitos humanos que atingem as pessoas lésbicas,

gays, bissexuais, transexuais e travestis (LGBTs) inclui-se a negação de oportunidades de emprego" (Princípio 12). Contudo, a partir dos dados aqui analisados, somente a criação de leis que proíbam qualquer discriminação a esta população no mercado de trabalho, não tem configurado instrumento suficiente para mudar a realidade dos fatos.

Com isso, nota-se não somente a transfobia dentro do mercado de trabalho, mas também uma negligência da sociedade em relação a algumas vidas, consideradas indignas de existência, pois a transfobia faz com que essas pessoas se sintam frequentemente constrangidas, humilhadas e expostas pela sociedade. Segundo BEVENIDES (2020, s/p.) "o ódio contra mulheres trans e travestis não é somente incentivado, mas também passado de geração a geração", já que essa exclusão acarreta a manifestação de sofrimento psíquico nessas mulheres. A solidão de mulheres trans e travestis pode ser relevante nessa discussão, já que qualquer manifestação que fuja da cisheteronormatividade, muitas das vezes não é vista como um corpo digno de afeto, e uma vez que o trabalho pode ser fonte de trocas socias importantes, mas esse resta impedido para alguns corpos. É importante destacar que ainda há uma lógica patologizante da transexualidade, e isso reforça ainda mais as normas de gênero e a inadequação das pessoas trans gerando rótulos e sofrimentos.

Nesse sentido, uma pesquisa realizada no Rio de Janeiro, em 2023, mostra que 29% dessa população é expulsa de casa antes mesmo de completar 15 anos. O contexto de falta de suporte familiar e social impacta sobremaneira na vida e, mais especificamente nas questões relativas ao trabalho, ocasionam a necessidade de inserção precoce em ocupações disponíveis, baixo acesso à qualificação e a oportunidades de ascensão e de acesso à cargos mais valorizados, tanto social quanto financeiramente. Deve-se destacar, que tais questões atendem a uma lógica de mercado perversa, que impõe à população em tela, especialmente o recorte mais pobre e racializado, obstáculos à própria sobrevivência, colocando-a em risco a fim de obter lucratividade.

Logo entendendo que o trabalho possibilita inserção social, prazer, inovação e resistência, os contextos sociais atuais produzem muitos tipos de exploração e sofrimento, ainda mais contundentes para uma população já excluída e alijada de direitos. Decorre desse contexto a vivencia de um "duplo preconceito", tanto no meio social quanto no meio de trabalho onde Franco, Druck e Seligmann-Silva, 2010 afirmam:

> (..) diferentes fenômenos vinculados à humilhação, à vivência de incerteza, à injustiça e, em especial, a imposições, direcionados à violação de valores éticos e morais, encontram-se articulados a algo que ocupa o pano de fundo da precarização do trabalho: o esvaziamento vivenciado a partir do empobrecimento do significado do trabalho. (Franco, Druck e Seligmann-Silva, 2010, p. 241).

Para promover uma mudança significativa na compreensão da sociedade, que possibilite a superação de preconceitos contra mulheres trans e travestis e a inserção delas no mercado de trabalho formal, necessita-se de ações que informem a sociedade, enfrentem as iniquidades que caracterizam esta população, bem como que sejam estabelecidas intervenções no mundo do trabalho. A fim de tentar causar uma modificação positiva em relação aos dados apresentados, em 2015, a OIT, em conjunto a Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento e o Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/Aids, produziram um documento que visa à conscientização sobre os desafios enfrentados por lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e pessoas vivendo com HIV/Aids para se inserirem nas organizações, convocando toda a sociedade a expressar responsabilidade social na garantia dos direitos dessa população. Essa mesma publicação afirma que, diante dos inúmeros preconceitos, as pessoas trans enfrentam uma dificuldade ainda maior, sendo, com muita frequência, excluídas das oportunidades de emprego.

Ante ao exposto, podemos tencionar os motivos pelos quais mulheres trans e travestis encontram tantos entraves para acessar o mercado de trabalho formal. Nota-se, também, a presença de outras dificuldades encontradas por mulheres Trans e travestis, como a possibilidade do uso do nome social, tendo em vista que o procedimento para alteração do nome em cartório é extremamente custoso financeiramente. Outro entrave que mulheres trans e travestis encontram diariamente é a dificuldade e as vezes até mesmo a proibição do uso de banheiros públicos femininos, não podendo nem mesmo ter acesso a um lugar básico e inerente às necessidades prementes do ser humano.

Em 2023 a Associação Nacional de Travestis e Transexuais, emitiu uma nota técnica assegurando o direito de mulheres trans e travestis de usarem o banheiro público e outros espaços segregados por gênero. O mito da proibição de mulheres trans e travestis nos banheiros se resume em afirmar que isso exporia mulheres cis a algum risco, lançando mão do uso violento do nomeado *Trans Panic* e por uma suposta proteção de mulheres e meninas cis. Tal argumento tem sido utilizado para justificar as tentativas de impedir que travestis e mulheres trans tenham acesso a um espaço constituído apenas para as nomeadas "mulheres de verdade" ou "biológicas". Dessa forma, ao analisar os enfrentamentos que essa população passa BEVENIDES (2023) afirma:

> O policiamento de pessoas trans é um problema grave que precisa ser enfrentado por toda sociedade, até mesmo porque expõem mulhere cis, lésbicas, negras e mais velhas a violência por serem "confundidas como trans" quando apresentam identidades não feminizadas. Hoje em dia, muitos grupos antitrans se organizam para realizar buscas e monitoramentos específicos feitos nas redes sociais que procuram patrulhar e identificar perfis de pessoas supostamente trans através de características físicas para determinar o "sexo" de uma pessoa, e, assim, a expor a perseguição e a violência. A esse fenômeno mais recente, foi dado o nome de TransInvestigação pela advogada Trans Feh Oliveira. Isso sim é um risco real, especialmente as mulheres cis que não atendem as expectativas de gênero. (...) (Nota técnica sobre direitos humanos e o direito dos banheiros, p. 6, 2023)

Decorre disso, a impossibilidade de grande parte dessa população ter garantido este direito essencial e mínimo. Ainda, cumpre frisar a cassada ideológica perpetrada contra tais mulheres, que são perseguidas, apontadas, ridicularizas e violentadas. Retomando o espaço laboral, um fator relevante envolvido na precarização do trabalho exercido por mulheres trans e travestis se relaciona ao fato de que o mercado de trabalho não as enxerga como dignas de uma vida, como signatárias de direitos básicos para a própria sobrevivência. Resta complementar, que a referida situação não está assentada na presença ou não de capacidades para a realização de atividades laborais diversificadas, mas se relaciona a uma lógica social de exclusão.

EXCLUSÃO E OBJETIFICAÇÃO DO CORPO TRANS E TRAVESTI

Decorre deste panorama que, na divisão social do trabalho, a população trans e travesti, muitas vezes, seja relegada a um espaço de objetificado, uma vez que um dos poucos lugares nos quais se permite às mulheres trans e travestis acessarem está no âmbito da prostituição[1], sendo alçadas à condição de objeto de prazer e de satisfação para o outro. Nesse sentido, torna-se

[1] Cumpre esclarecer que o presente trabalho não pretende estabelecer um olhar conservador, que vise a demonizar o trabalho sexual. Reconhece-se que, como qualquer forma de trabalho, a prostituição pode promover sentido, configurar um espaço de trocas potentes e de pertencimento. Destaca-se que não é o trabalho em si que pode acarretar adoecimentos e vulnerabilidades, mas a falta de garantias legais, de reconhecimento social, de segurança, de acesso a outras atividades laborais, restando a prostituição como uma escolha entre outras possibilidades existentes, não como forma marginal de sobrevivência.

relevante estabelecer uma ancoragem a partir da qual o presente texto aborda a noção de objetificação, especialmente a objetificação sexual. Conforme Bercht e Costa (2023):

> (...) a "chamada de objetificação sexual, foi descrita por Sandra Bartky (1990) como a separação do corpo, de partes do corpo ou de funções sexuais do restante da identidade da pessoa, resultando em instrumentalização e em uma visão onde estas partes são tratadas como representativas do sujeito como um todo. A objetificação sexual é uma relação de poder, e como a maior parte das relações de poder, é atravessada e moldada por questões de gênero (Bercht e Costa, 2023, p. 1).

Isto posto, resta relevante, em consideração ao debate envolvendo corpo e trabalho, destacar a importância dessa dimensão de poder envolvida no processo de objetificação, tendo em vista que ela acarreta a determinação de hierarquias, de pontos de ingresso e de impedimento, capazes de restringir o acesso à espaços e até a direitos. Seguindo a relação proposta entre corpo e trabalho, no Brasil, de acordo com CÂMARA (2021), a miséria é apontada como um dos principais fatores que levam as mulheres a recorrerem a prostituição como fonte de renda, principalmente entre as mulheres trans e travestis que, em meio a um mercado de trabalho que as exclui, é direcionada à prostituição, que acaba configurando uma possibilidade de sobrevivência.

Outro fator que impele essa população a recorrer à prostituição é a falta de uma rede de apoio familiar, especialmente após a manifestação de identidade trans ou travesti. Em uma pesquisa realizada por CÂMARA (2021), com mulheres trans e travestis que atuam como trabalhadoras do sexo, pode-se notar, por meio de relato apresentado por uma das entrevistadas, a importância do suporte familiar. A referida participante do estudo, ao ser questionada sobre a relação entre suporte familiar e inserção na prostituição, afirmou "Favoreceram sim. Porque eu tenho certeza que se minha família tivesse me apoiado, muito, muito apoio, eu não tinha ido, não. Eu tenho certeza" (p. 56)

É importante ressaltar, conforme CÂMARA (2021), ao se discutir a proibição da prostituição, o público alvo é sempre a prostituta, não percebida como puramente vítima; e os clientes, como se não existissem no processo. Tal ponderação sinaliza questionamentos em relação ao fato que na maioria das vezes a prostituição não é escolhida por essa população, principalmente para a população trans. Contudo, é fundamental destacar a existência de um movimento de prostitutas que discute a própria realidade e impulsiona a enxergar a prostituição como um campo também de potência. Nessa ceara, tem despontado um debate envolvendo a premência de regulamentação desta atividade, posto que, a inexistência de regulamentação enseja um conjunto ainda maior de vulnerabilidades. Enquanto isso, a prostituição continua presente, como sempre esteve ao decorrer da história do mundo.

No Brasil a prostituição é reconhecida pela Classificação Brasileira de Ocupações e considerada como um meio de renda autônomo. Contudo, está ocupação não foi regulamentada por lei, excluindo, assim, essa parcela da população de direitos trabalhistas. O fato de não haver uma regulamentação para o trabalho sexual acarreta maior vulnerabilidade às pessoas inseridas neste mercado, tal situação é explicitada pelo relato de uma mulher trans, presente na pesquisa realizada por CÂMARA (2021), ao afirmar que "Assim, as meninas tão ali na rua, não é porque elas querem, não, é porque é difícil arrumar emprego. Já que o Estado não tem condições de arrumar emprego pra uma travesti, uma mulher trans, por que o Estado não faz alguma coisa pra ajudar?"

Outro exemplo da objetificação destes corpos pode ser encontrado no consumo de pornografia envolvendo travestis. No Brasil, em 2016, o site pornográfico *RedTub,* divulgou uma lista na qual o país ocupava o primeiro lugar no consumo de pornografia de pessoas trans,

possuindo mais de 14.5 milhões de visualizações no site. Outros sites, como o *XVIDEOS*, também divulgaram seus dados de acesso, e analisando as diversas plataformas se pode constatar que o número de visualizações sobe para 45 milhões de *views.* Esses dados geram uma certa incongruência em relação ao fato de que o Brasil é o país que mais mata mulheres trans e travestis no mundo, mas ao mesmo tempo é o país que mais consome pornografia de mulheres Trans e Travestis.

Vergueiro (2016, p. 249-270) amplia a questão da objetificação dos corpos ao destacar que "onde os corpos transgêneros são objetificados e marcados pela marginalização e inferiorização das identidades trans a partir da "inconformidade" com os vetores normativos do corpo, associado com frequência ao bizarro e ao desumano". Desta afirmação decorre a alocação destes corpos em prol do prazer que podem proporcionar. Nesse ínterim, cumpre destacar a presença de padrões de beleza impostos para se inserir no mercado do sexo, como também para a sociedade, exigindo das pessoas que exercem atividades laborais sexuais que apresentem um corpo e uma conduta correlatas ao que seria característico de "mulheres de verdade"[2]. Uma amostra desse argumento pode ser extraída da realização de cirurgias para a mudança corporal, que, segundo uma das mulheres que participaram da pesquisa de CÂMARA (2021) era o desejo de muitas, não somente por "ajuda-las" a encontrar trabalho mais facilmente, mas também por uma questão de se sentirem bem com os próprios corpos e consigo mesmas. Em decorrência dessa lógica, Rocon (2017) assegura:

> uma vez que o trabalho com sexo pode se apresentar como um dos mediadores nos processos de mudança corporal. Quando os hormônios não são considerados rápidos o bastante, recorre-se ao silicone industrial [...] que esculpirão e modelarão corpos em variadas formas e traços, constantemente relacionados aos ideais de beleza em jogo e com as perspectivas de gênero em deriva (ROCON et al., 2017, s. n.).

Outro fator que demonstra a objetificação desses corpos, refere-se aos relatos apresentados por mulheres trans e travestis que trabalham com entretenimento noturno. Essas afirmam que a maioria dos homens que procuram por serviços sexuais determinam que a relação sexual ocorra de modo sigiloso e que, após o ato sexual, eles mudam totalmente o comportamento com elas, tratando-as de maneira cruel e, por vezes, agressiva.

CONCLUSÃO

Ante ao exposto e considerando a análise dos dados apresentados, conclui-se que a transfobia se manifesta em diversas esferas, desde a familiar até a institucional. Devido ao avanço de ideologias neoliberais, autoritárias, anticientíficas e contrárias à diversidade de gênero, o contexto social se configura como espaço hostil para as mulheres trans e travestis, afetando diretamente seus processos de escolarização, de formação profissional, de inserção no mercado de trabalho, entre outros acessos.

[2] Tendo em vista não configurar o escopo do presente artigo não será debatida a questão em torno da ideia do que representaria uma mulher de verdade. Contudo, é fundamental registrar as problemáticas que envolvem a noção de que apenas um determinado corpo e/ou conjunto de imagens designaria uma mulher ou um homem, excluindo todas as demais manifestações. A fim de melhor situar esse debate, sugere-se a pesquisa ao conceito de performatividade de gênero, cunhado por Butler.

Uma das instituições que estão na linha de frente para alterar a realidade de pessoas trans no Brasil é a supracitada ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais). Esta associação possui parcerias com vários coletivos universitários e entidades de relevância nacional, com o intuito de fortalecer a inclusão de pessoas trans nos espaços de escolarização, de formação acadêmica e profissional. Um relevante ponto discutido para a inserção de pessoas trans, são as políticas de acessibilidade, que são instrumentos fundamentais para inclusão social nos regimes educacionais universitários, e que é expresso pelo próprio MEC (Ministério da Educação) como de extrema importância para a inclusão de outros grupos no âmbito universitário.

Uma das primeiras ações que devem ser implementadas a fim de alcançar esta inclusão são as políticas voltadas ao direito ao nome social, bem como o reconhecimento da identidade de gênero, para que assim ocorra um melhor acolhimento dessas pessoas. Contudo, mais premente do que receber pessoas trans nas universidades, deve ser o estabelecimento de propostas que englobem como elas serão inseridas no contexto universitário. De acordo com a ANTRA (2024, p.14) na sua nota técnica sobre as cotas trans, poucas universidades no país aderiram o sistema de cotas para pessoas trans, como a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e a Universidade Federal da Bahia (UFBA).

Com isso, pauta-se uma estratégia para criar outros mecanismos de acesso ao mercado de trabalho, por meio de ingresso na educação universitária e tecnológica. Além disso, devem-se estabelecer políticas de inclusão (reais) e de incentivo à permanência de pessoas trans e travestis em diversos âmbitos da formação estudantil.

No tocante ao trabalho, ao se constatar o contexto de exclusão vivenciado pelas pessoas trans e travestis, pode-se inferir a necessidade de lutar pela regulamentação do trabalho sexual, estendendo a tais trabalhadoras as garantias destinadas a demais coletivos profissionais. Por fim, faz-se essencial identificar e construir estratégias para superar a insegurança, em todos os níveis da vida, imposta a essas mulheres, constantemente violadas, segregadas e, não raras vezes, assassinadas.

REFERÊNCIAS

Associação Nacional de Travestis e Transexuais. **Mapa dos assassinatos de Travestis e Transexuais no Brasil em 2017**. Brasília: ANTRA. 2018.

BERCHT, A.M; COSTA A.B. **Teoria da Objetificação: Aplicabilidade em uma Amostra no Rio Grande do Sul/Brasil**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 2023.

BEVENIDES, Bruna. **Brasil lidera consumo de pornografia trans no mundo (e de assassinatos)**. Revista Híbrida, 2020. Disponível em: https://revistahibrida.com.br/brasil/o-paradoxo-do-brasil-no-consumo-de-pornografia-e-assassinatos-trans/

BEVENIDES, B., ALGARTE. F; SIMPSON, K; MOTA. J; SILVA. M. F; IOTTI. P; CORRÊA. V. P. **NOTA TÉCNICA SOBRE DIREITOS HUMANOS E O DIREITO DOS BANHEIROS**. ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS. 2023. Disponível em: https://antrabrasil.org/wp-content/uploads/2023/08/nota-tecnica-wc-antra-final.pdf

BEVENIDES, B. **Brasil lidera consumo de pornografia trans no mundo (e de assassinatos)**. Revista Híbrida, 2020. Disponível em: https://revistahibrida.com.br/brasil/o-paradoxo-do-brasil-no-consumo-de-pornografia-e-assassinatos-trans/.

BEVENIDES, B. **NOTA TÉCNICA SOBRE POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS PARA PESSOAS TRANS E TRAVESTIS E O ENFRENTAMENTO DA TRANSFOBIA NO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR**. ANTRA, 2024.

CÂMARA, A. P. B. **"CAIR NA VIDA": O ESPAÇO DA PROSTITUIÇÃO COMO PRINCIPAL ALTERNATIVA DE RENDA PARA AS MULHERES TRANSEXUAIS E TRAVESTIS**. Caderno Humanidades em Perspectivas, Curitiba, v. 5, n. 10, p. 48-62, 2021.

COUTINHO, M. C. **Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 12, n. 2, p. 189-202, 2009.

ENRIQUEZ, E. **O trabalho, essência do homem? O que é o trabalho?** Cad. psicol. soc. trab. vol.17 no.spe São Paulo jun. 2014. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172014000100017

ESTATÍSCAS SOCIAIS. **Pessoas pretas e pardas continuam com menor acesso a emprego, educação, segurança e saneamento**. Agência IBGE notícias, 11 de novembro de 2022. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/35467-pessoas-pretas-e-pardas-continuam-com-menor-acesso-a-emprego-educacao-seguranca-e-saneamento#:~:text=As%20desigualdades%20sociais%20por%20cor,%2C2%25%20para%200s%20pardos.

FRANCO, T; DUCK, Graça; SELIMANN-SILVA-Silva, Edith. **As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo. vol. 35, núm. 122, 2010, pp. 229-248. Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho São Paulo, Brasil.

HEGEL, G.W.F., "A Fenomenologia do Espírito", *in Hegel,* Nova Cultural, São Paulo, 1989.

HADDAD, F. **Trabalho e linguagem (para a redialetização do materialismo histórico)**. Scielo Brasil. Lua nova: Revista de Cultura e Política. 26 de maio de 2010. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ln/a/p54NsWcVMBgpwnCbZc7hS4G/?lang=pt

MARX, K., ENGELS, F. **A ideologia alemã**. São Paulo, Grijalbo. 1977.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. São Paulo: Abril Cultural, 1983. (Os Economistas, v. 1)

RONDAS, Lincoln de Oliveira; MACHADO Lucília Regina de Souza. **Inserção profissional de travestis no mundo do trabalho: das estratégias pessoais às políticas de inclusão.** Pesqui. prát. psicossociais vol.10 no.1 São João del-Rei jun. 2015. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-89082015000100016

VERGUEIRO, V. Pensando a cisgeneridade como crítica decolonial. In: MESSEDER, S.; CASTRO, M.G.; MOUTINHO, L. (org.). Enlaçando sexualidades: uma tessitura interdisciplinar no reino das sexualidades e das relações de gênero [online]. Salvador: EDUFBA, 2016. p. 249-270.

TRABALHO SEXUAL NA GUAICURUS: (RE)EXISTÊNCIAS E LUTA POR DIREITOS E AUTONOMIA

SEX WORK IN GUAICURUS: (RE)EXISTENCES AND THE STRUGGLE FOR RIGHTS AND AUTONOMY

Juliana da Costa Fernandes
Especialista em Gestão Estratégica pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e em *Marketing* Digital pelo Centro Universitário de Belo Horizonte (UNI-BH). Graduada em Comunicação Social – Jornalismo pelo Centro Universitário de Belo Horizonte (UNI-BH). Graduanda em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). *E-mail*: juliana3101@gmail.com.
ORCID: https://orcid.org/0009-0004-5449-5579

Elizabeth de Magalhães Fernandes
Especialista em Saúde Mental: Clínica, Política e Práxis pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Graduada em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). *E-mail:* elizabethdemagalhaesfernandes@gmail.com.
ORCID: https://orcid.org/0009-0005-5189-2269

Ana Rita Assis Cardoso de Souza
Graduada em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas).
E-mail: anaritaassis@hotmail.com. ORCID: https://orcid.org/0009-0002-5809-9560

Márcia Mansur Saadallah
Mestre em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Especialista em Políticas Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Graduada em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas)
*E-mail:*marciamansurbh@gmail.com. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-8247-5901

RESUMO

Este trabalho apresenta um recorte dos resultados do *Diagnóstico Socioterritorial e Assessoramento às Redes de Trabalhadoras Sexuais da Guaicurus*, realizado em 2023 como extensão universitária, fruto de um convênio entre a Diretoria de Políticas para as Mulheres de Belo Horizonte e a PUC Minas, com participação ativa da Associação das Prostitutas de Minas Gerais (APROSMIG). A imersão na realidade dessas trabalhadoras apontou direções para fortalecer políticas públicas que garantam proteção, visibilidade, segurança e autonomia. A pesquisa de campo, com 360 trabalhadoras sexuais – cisgêneras, transgêneras e travestis – identificou o perfil socioeconômico, de gênero, racial e geracional, mapeando vivências relacionadas à ocupação, sociedade, pandemia de COVID-19, e relação com a APROSMIG. Também foram mapeadas situações de risco, vulnerabilidades sociais e violências sofridas. No Brasil, desde 2002, a prostituição é reconhecida como ocupação (CBO 5198-05), mas não regulamentada como profissão. O Estado não garante direitos, nem fiscaliza locais de trabalho. Políticas higienistas agravam vulnerabilidades, exploração e precarização, perpetuando violências e estigmas sociais. Todos esses fatores podem oferecer riscos psicossociais e adoecimento mental, se somados a outros tantos, como sobrecarga de trabalho, inconstância de horário e local, condições de trabalho precárias e insalubres, discriminação e exclusão social, envelhecimento precoce e falta de oportunidades de carreira. Há uma corrente de pensamento que considera as condições socioeconômicas determinantes nas subjetividades das prostitutas, apagando suas existências e impedindo que a prostituição seja uma escolha real. O diagnóstico refuta essa visão porque ela desconsidera qualquer poder de agenciamento dessas mulheres sobre suas vidas. Para além das cortinas que recaem sobre a ocupação entram em cena as formas de enfrentamento, resistência e potencialidades das mulheres. De maneira geral, o projeto na Guaicurus

destacou um ponto comum em batalhas históricas das prostitutas: continuar trabalhando é uma questão de sobrevivência, com todas as nuances e significados que a palavra permite.

Palavras-chave: Prostituição. Ocupação. Saúde. Psicologia. Políticas.

ABSTRACT

This paper presents an excerpt of the results of the *Socioterritorial Diagnosis and Advice to the Guaicurus Sex Workers' Networks*, carried out in 2023 as a university extension, the result of an agreement between the Board of Politics for Women of Belo Horizonte City Hall and PUC Minas, with the active participation of the Minas Gerais Prostitutes' Association (APROSMIG). Immersion in the reality of these workers pointed the way to strengthening public policies that guarantee protection, visibility, safety and autonomy. The field research, with 360 sex workers – cisgender, transgender and transvestite – identified their socioeconomic, gender, racial and generational profile, mapping experiences related to occupation, society, the COVID-19 pandemic, and their relationship with APROSMIG. Risk situations, social vulnerabilities and violence suffered were also mapped. In Brazil, since 2002, prostitution has been recognized as an occupation (Brazilian Code of Occupations – CBO 5198-05), but not regulated as a profession. The state does not guarantee rights or monitor workplaces. Hygienist policies aggravate vulnerabilities, exploitation and precariousness, perpetuating violence and social stigmas. All of these factors can lead to psychosocial risks and mental illness, if added to others, such as work overload, inconsistent working hours and location, precarious and unhealthy working conditions, discrimination and social exclusion, premature aging and lack of career opportunities. There is a a large body of opinion that considers socio-economic conditions to be the determining factor in prostitutes' subjectivities, reducing their existence and preventing prostitution from being a real choice. The diagnosis refutes this perspective because it disregards any power of agency these women have over their lives. Beyond the curtains that fall over the occupation, the women's forms of confrontation, resistance and potential come into play. Overall, the project in Guaicurus highlighted a common point in prostitutes' historical battles: continuing to work is a matter of survival, with all the nuances and meanings that the word allows.

Keywords: Prostitution. Occupation. Health. Psychology. Policies.

INTRODUÇÃO

O *Diagnóstico Socioterritorial e Assessoramento às Redes de Trabalhadoras Sexuais da Guaicurus* foi proposto com o objetivo de conhecer, de maneira aprofundada, a realidade das trabalhadoras sexuais[1] na região da Guaicurus, em Belo Horizonte, um território que sofre com as mais diversas violações de direitos e medidas interventivas de higienização de diferentes esferas da sociedade. A iniciativa foi realizada por meio de um convênio entre a Diretoria de Políticas para as Mulheres, autarquia da Prefeitura de Belo Horizonte, e a PUC Minas, através da Pró-Reitoria de Extensão (PROEX) e da Faculdade de Psicologia, em parceria com a Associação de Prostitutas de Minas Gerais (APROSMIG), entidade formada por trabalhadoras sexuais que, desde 2009, realiza diversas ações de defesa, promoção e proteção às prostitutas.

Através de uma pesquisa de campo semiestruturada, foram ouvidas 360 trabalhadoras sexuais – cisgêneras, transgêneras e travestis – nos hotéis da região da Guaicurus. Os objetivos foram identificar o perfil socioeconômico, de gênero, racial e geracional, suas vivências em

[1] Utilizamos os termos "Trabalhadora sexual" e "Prostituta", nomes afirmados politicamente pelo próprio grupo, sendo uma forma de nomeação e reconhecimento institucional das mulheres participantes e de seu trabalho.

relação à sua ocupação, à sociedade e à pandemia de COVID-19, sua relação com a APROSMIG, assim como mapear situações de risco, vulnerabilidades sociais e violências vividas por essa população. Nas etapas seguintes, mulheres que possuem uma relação histórica com o trabalho sexual na Guaicurus foram identificadas e convidadas a relatar, por meio de suas narrativas, as histórias da região e do trabalho sexual, assim como construir, em conjunto, uma linha do tempo como forma de resgate da memória local, enfatizando o protagonismo de atrizes sociais que foram sujeitas dessas histórias – que, por motivos diversos, não foram registradas e correm o risco de se perderem no tempo. Ao longo de todas as fases da pesquisa, desde a elaboração até o momento final das devolutivas dos seus produtos, garantiu-se a efetiva participação das trabalhadoras sexuais, o que marca o caráter horizontal e democrático do processo.

A parceria entre a PUC Minas e a APROSMIG foi iniciada em 2013, por meio dos estágios obrigatórios dos cursos da Faculdade de Psicologia, que promovem apoio às ações de fortalecimento político da associação e suas diretoras, além de oferecer acolhimento psicossocial e atendimento psicológico para trabalhadoras sexuais cisgêneras e transgêneras. As primeiras discussões sobre a necessidade de um diagnóstico socioterritorial surgiram em 2015. Aos poucos, tomou forma um primeiro levantamento, executado em 2016, como uma demanda da APROSMIG, com participação de um grupo de estagiários de Psicologia e de uma equipe voluntária. Os resultados subsidiaram reflexões e ações sobre a prostituição, especialmente no que tange aos direitos humanos, destacando temas como desconhecimento, negligência, violação de direitos e a ausência de políticas públicas específicas para prostitutas. No entanto, com o passar dos anos e diante das transformações provocadas pela pandemia de COVID-19, foi necessário realizar um novo estudo.

A relevância do diagnóstico realizado em 2023 foi reafirmada durante uma reunião da Comissão de Mulheres da Câmara Municipal de Belo Horizonte, realizada em setembro de 2019. Nesse encontro, trabalhadoras sexuais, ativistas e pesquisadoras destacaram que o atendimento oferecido a essas mulheres na capital é marcado por diversas formas de violência institucional, na maior parte das vezes devido à natureza de sua ocupação (CMBH, 2019). Somou-se a essa ação uma pesquisa de iniciação científica intitulada *Diagnóstico Psicossocial de Trabalhadoras(es) Sexuais em Belo Horizonte: dignidade humana e políticas públicas*. O projeto de iniciação científica e o projeto de extensão, ambos realizados no âmbito da PUC Minas, tiveram objetivos em comum e outros semelhantes e, portanto, apoiaram-se mutuamente[2].

Compreender as especificidades das restrições, violências e violações de direitos que afetam as trabalhadoras sexuais na cidade foi considerado essencial para o desenvolvimento de políticas adequadas. O diagnóstico atual, portanto, buscou produzir indicadores sociais que possam contribuir para a construção e o fortalecimento de políticas públicas, além de apoiar organizações da sociedade civil e movimentos sociais que atuam com a temática da prostituição

Essa pesquisa trouxe importantes dados sobre a realidade do trabalho sexual em Belo Horizonte, exercido por mulheres cisgêneras, transgêneras e travestis. Embora a prostituição seja reconhecida como ocupação pelo Ministério do Trabalho desde 2002 (CBO 5198-05), o Estado brasileiro ainda não regulamentou a profissão, resultando na ausência de direitos trabalhistas, precarização das condições de trabalho e vulnerabilidade das trabalhadoras sexuais, que continuam expostas a múltiplas formas de violência e exploração.

[2] Como os dois projetos foram executados simultaneamente, ambos utilizaram um único Termo de Consentimento Livre e Esclarecido aprovado no Comitê de Ética em Pesquisa com seres humanos, com o CAAE 58250022.5.0000.5137.

GUAICURUS: TERRITÓRIO DE RESISTÊNCIA

Na região da rua Guaicurus, no baixo centro de Belo Horizonte, o trabalho sexual existe desde os tempos da construção da cidade. O jornalista e escritor Tarcísio Badaró (2013) traz em seu livro – *O sobe e desce na Guaicurus: pelas portas de uma zona de prostituição* – histórias da boemia belo horizontina na década de 1920, e retrata as mudanças que foram ocorrendo com o passar das décadas. Os icônicos quarteirões, retratados de forma glamourizada na minissérie *Hilda Furacão* (1998) – baseada na obra do escritor Roberto Drummond (2003) – passaram por um longo processo de desvalorização e frequentes medidas interventivas de higienização. Com isso, as prostitutas conviveram – e ainda convivem – com o constante receio de fechamento de seus locais de trabalho.

Entre um e outro comércio popular, nos térreos dos pequenos sobrados com dois/três andares, estão as entradas dos hotéis, com portas estreitas que levam às famosas escadas do "sobe e desce". São 24 hotéis na região: 22 de prostituição de mulheres cisgêneras, dois destinados à prostituição de mulheres transgêneras e travestis, e a Cabine São Paulo, de prostituição masculina. Algumas características dos hotéis são similares, com corredores longos, estreitos e cheios de portas. Os quartos são pequenos, e a maioria tem somente uma cama e uma pia para higiene. Alguns contam com vaso sanitário, chuveiro, mas ainda existem hotéis em que os banheiros são coletivos.

O trabalho "na zona" não tem folga. Os hotéis funcionam de segunda a segunda com dois turnos, sendo o primeiro das 8h às 16h e o segundo das 16h às 23h. As prostitutas alugam os quartos para realizar o trabalho sexual, de acordo com o tempo que pretendem ficar no hotel, e tem a opção de pagar por um dos turnos ou pela "diária" (dois turnos com desconto, permitindo a pessoa pernoitar depois do fechamento para os clientes). Os hotéis têm alvará de funcionamento liberados pela Prefeitura de Belo Horizonte como hotéis de alta rotatividade e/ou pensões, e seus proprietários afirmam apenas alugar os quartos, não tendo qualquer relação com o que acontece dentro deles. Estão sujeitos à fiscalização municipal (inclusive sanitária), visita e intervenção dos Bombeiros (Barreto, 2015). Entretanto, diferentemente de outros empreendimentos destinados ao turismo, nos hotéis da região da Guaicurus paga-se à parte por itens que, usualmente, estão incluídos nas diárias, como lençol, papel higiênico, preservativos, entre outros.

O programa é uma negociação rotineira da prestação dos serviços oferecidos na prostituição, implicando um contrato verbal entre a prostituta e o cliente em três aspectos: o que será feito na prática, o quanto irá custar e qual o tempo de duração (Freitas, 1985). Os programas duram, em média, 10 a 20 minutos e os valores variam conforme o que for acertado para cada prática. O preservativo é incluído no preço.

As dinâmicas sociais têm ligação direta com a ocupação e hierarquização dos espaços. No caso da prostituição, ficam explícitas as barreiras enfrentadas para acesso aos direitos e, ainda mais grave, os movimentos de controle e confinamento a locais específicos. Essa segregação espacial expõe a dinâmica de exclusão social (Barreto, 2015). Em oposição, as prostitutas, mesmo enquanto enfrentam estigmas sociais e negligência institucional, protagonizam a função de criar espaços de resistência e desenvolver estratégias de sobrevivência, laços de apoio mútuo e formas de enfrentamento, transformando a "zona" em um lugar de (re)existências.

A articulação das trabalhadoras sexuais em Belo Horizonte enquanto movimento social – ainda que informalmente – remonta a 1994, associada a entidades como o Grupo de Apoio e

Prevenção à AIDS de Minas Gerais (GAPA/MG). Esse movimento buscou representação política, culminando na criação da Associação das Profissionais do Sexo de Belo Horizonte (APS/BH), que perdeu força ao longo do tempo, gerando insatisfação de algumas prostitutas mais ativistas. Deste conflito, algumas trabalhadoras sexuais com ideias comuns se uniram e criaram a APROSMIG, uma organização da sociedade civil fundada e gerida por prostitutas desde 2009, e, que tem como diretora geral Cida Vieira. É reconhecida oficialmente como a entidade representante das prostitutas em todo o estado de Minas Gerais, estando vinculada à Rede Brasileira de Prostitutas.

METODOLOGIA

O diagnóstico foi realizado tendo como critério base a construção com as próprias trabalhadoras sexuais. O ponto de partida foi a pesquisa de campo, que utilizou como instrumento um questionário, com 44 questões, baseado no que foi utilizado no levantamento de 2016. As perguntas foram revisadas por um grupo focal, formado pelas integrantes da APROSMIG, a psicóloga de referência do projeto de extens ão e a equipe da pesquisa de iniciação científica. Foram acrescentadas questões relacionadas às demandas atuais do território e da vida em sociedade pós-pandemia. A partir de um mapeamento nos 24 hotéis da região da Guaicurus – e tendo como referência o total de três mil associadas à APROSMIG – ficou estabelecido o alcance mínimo de 10% de trabalhadoras sexuais a serem entrevistadas.

A aplicação dos questionários, de abril a julho de 2023, alcançou um total de 360 entrevistas, tendo o apoio de 26 estudantes de Psicologia de diversos *campi* da PUC Minas. A organização do trabalho em campo se deu através de ações de base comunitária integradas ao trabalho já desenvolvido pela APROSMIG nos hotéis da Guaicurus, como um meio de facilitar as abordagens com as trabalhadoras sexuais, bem como de propiciar a criação e fortalecimento de vínculos. De forma a garantir a complementaridade entre a teoria e a prática, a pesquisa em campo adotou uma abordagem mista para o processo de produção de informações, combinando métodos quantitativos e qualitativos. Em relação à abordagem qualitativa, buscou-se identificar, discutir e analisar a realidade vivida pelas trabalhadoras sexuais e suas percepções sobre os serviços, organização política e coletiva para resistir às diversas violações de direitos. Este método possibilitou o acesso a fenômenos, experiências e interações em diferentes contextos, tendo as narrativas como uma importante ferramenta (Garcia; Souza, 2018).

O presente artigo apresentará um recorte dos resultados dessas entrevistas, relacionados ao exercício da profissão, assim como a visão sobre o trabalho sexual, perspectivas sobre a regulamentação da prostituição e os impactos vivenciados durante e após a pandemia. Também buscou-se trazer para a discussão, alguns elementos de um outro momento do diagnóstico, de reconstrução da memória da região da Guaicurus. Considerando que é preciso reconhecer e preservar as memórias, especialmente aquelas que foram marginalizadas ou suprimidas historicamente, desenvolveu-se um percurso metodológico a partir da leitura da pesquisadora social Ecléa Bosi (1983). Partiu-se da premissa de que a memória é um componente importante na construção da identidade pessoal e coletiva, que pode ser reconfigurada e influenciada por fatores emocionais, sociais e culturais.

Assim, convidou-se um grupo de mulheres com vasta vivência ao trabalho sexual na Guaicurus para narrar suas experiências, iniciando o encontro com a pergunta "Qual a sua história

na Guaicurus?". Participaram nove mulheres, com idades entre 59 e 77 anos, e com tempo de trabalho na prostituição entre 30 a 50 anos, algumas ainda atuantes. A partir da transcrição dessas entrevistas, utilizou-se a Análise Temática, compreendendo que "o processo de AT começa quando o pesquisador procurar, nos dados, por padrões de significados e questões de possível interesse à pesquisa. Isso já pode ocorrer, inclusive, durante a coleta de dados, na condução de entrevista" (Souza, p. 54, 2019).

Apesar de não fazer parte da articulação deste trabalho, é relevante citar que o diagnóstico socioterritorial ainda contemplou a construção coletiva de uma linha do tempo, com a participação de 15 mulheres prostitutas, representadas em suas diversidades por marcadores identitários/interseccionais como raça, identidade de gênero, orientação sexual, geracional e religião. A metodologia criada/adaptada pela professora coordenadora da pesquisa, consistiu em utilizar da história oral individual, que dita no coletivo, movimenta-se para a história social de determinados territórios. Desse modo, foram compartilhadas as vivências das prostitutas, mostrando ainda as vulnerabilidades sociais, violências sofridas, bem como potencialidades e redes de fortalecimento criadas ao longo do tempo na região da Guaicurus.

DISCUSSÃO

Os resultados do diagnóstico socioterritorial ressaltam a importância de analisar o trabalho sexual a partir de uma perspectiva interseccional, que abarca as múltiplas dimensões das experiências das prostitutas. A interseccionalidade, desenvolvida em campos como os estudos de gênero, crítica racial e teoria feminista (Crenshaw, 1989), é fundamental para compreender as experiências dessas mulheres, ao reconhecer que identidades e experiências individuais são moldadas por diferentes fatores sociais. No contexto da prostituição, essas intersecções expõem as situações de vulnerabilidade e opressão, mas também as formas de enfrentamento vivenciadas por elas.

Em relação à identidade de gênero, 85% das participantes se autodeclararam cisgêneras, 14% transgêneras e 1% travestis. A discrepância se justifica pela organização histórica do território, composto no momento da pesquisa de campo por 22 hotéis de prostituição de mulheres cisgêneras e apenas dois de prostituição de mulheres transgêneras e travestis. Uma das entrevistadas na etapa de construção da memória local pontuou que, no passado, mulheres trans e travestis não podiam trabalhar na Guaicurus. As travestis que frequentavam a região eram aquelas que trabalhavam como faxineiras, limpando os quartos das mulheres cis, principalmente em função das políticas relacionadas à moralidade, tendo como consequência a violência policial. O cenário mudou a partir da década de 1990, mas ainda hoje a exposição à violência, em suas mais diversas manifestações, é observada em grau bem mais elevado entre as trabalhadoras sexuais travestis e transexuais.

A respeito da orientação sexual, a maioria das participantes (76,4%) se declarou heterossexual, enquanto 17,8% se identificaram como bissexuais, 3,9% como pansexuais e 1,9% como homossexuais. Quanto à raça/cor, 76,6% das trabalhadoras sexuais se autodeclararam negras, sendo 45,8% pardas e 30,8% pretas. Esse marcador deve ser observado, analisado e pontuado como um tópico importante de análise e questionamento, visto que, ao se compreender o funcionamento econômico e social brasileiro, as mulheres negras ainda permanecem majoritariamente em ocupações socialmente marginalizadas, como a prostituição.

Os dados coletados também revelaram uma predominância de mulheres jovens na ocupação: 49,4% das participantes têm entre 21 e 30 anos, e 26,7% entre 31 e 40 anos. Segundo Barreto (2013), há uma hierarquização dos hotéis e é comum ouvir das prostitutas que as mais jovens e belas se encontram em hotéis como o Brilhante, localizado no meio do quarteirão da rua dos Guaicurus, entre as ruas Curitiba e São Paulo. A partir dele, rua abaixo, o padrão, considerando esses requisitos, decresce. Essa hierarquia determina o preço das diárias e dos programas, bem como marca as diferenças entre as mulheres e os clientes que frequentam o local. "Os melhores" hotéis são os mais caros e apresentam um estado de conservação e limpeza superior aos outros. Os hotéis estabelecidos como "os piores" são os mais baratos e consequentemente, os que apresentam condições inferiores, inadequadas e/ou insalubres para o trabalho.

O contexto migratório é uma característica marcante do trabalho sexual na região da Guaicurus. A pesquisa revelou que 78,3% das participantes são migrantes, com 54,7% provenientes de outros estados, principalmente do Rio de Janeiro e São Paulo, e 23,6% vindas do interior de Minas Gerais. Embora seja comum que as mulheres residentes em Belo Horizonte trabalhem durante um ou dois turnos e retornem para suas casas diariamente, a migração faz com que a maioria das trabalhadoras sexuais residam no hotel por um período – dias, meses e/ou até anos.

Ao abordar a temática da prostituição, é preciso romper com uma lógica universalista, na tentativa de encontrar um perfil para definir a prostituta. É preciso afirmar a diversidade presente no trabalho sexual, seja nos marcadores identitários, nos padrões sociais estéticos de beleza e aparência física, nas motivações, seja nas determinações e escolhas que levam as mulheres à prostituição, os objetivos que cada uma carrega, nos projetos de vida, sentidos e expectativas, compreendendo a singularidade de cada uma em seu trabalho.

PERCEPÇÕES SOBRE O TRABALHO SEXUAL: ESCOLHA E SOBREVIVÊNCIA

A prostituição, ao longo da história, foi alvo de inúmeras tentativas de abolição, controle e marginalização. Mesmo no Brasil, onde continua ativa, é marcada por intervenções estigmatizantes e políticas de segregação (Barreto, 2013). A inclusão do trabalho sexual na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO 5198-05) em 2002, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, representou um avanço no reconhecimento da atividade. Contudo, esse reconhecimento não resultou na regulamentação necessária para a garantia de direitos trabalhistas e sociais às trabalhadoras sexuais. O Estado não fiscaliza os locais de trabalho nem oferece garantias trabalhistas. Essa falta de regulamentação contribui para a precarização das condições de trabalho, intensificando os riscos psicossociais. Questões como a inconstância de horários, ambientes insalubres, discriminação, falta de oportunidades e o estigma social geram impactos profundos nas subjetividades das trabalhadoras sexuais, afetando sua autoestima e autoconfiança (Mattos, 2009).

No âmbito do diagnóstico socioterritorial, quando perguntadas sobre a regulamentação do trabalho sexual, quase 70% das mulheres são favoráveis. A regulamentação é percebida como uma possível via de reconhecimento social e diminuição do estigma, além de permitir a garantia de direitos, como aposentadoria, comprovação de renda e segurança financeira. Falas como "Para entender que é um trabalho honesto", "Seria menos explorada" e "Para garantir os direitos

da profissão" refletem o desejo de inserção social e dignidade laboral. Entretanto, 28,6% das mulheres afirmaram não desejar a regulamentação, muitas delas por enxergarem a prostituição como uma fase temporária de suas vidas. Outras temem a maior exposição e os impostos decorrentes da regulamentação. A recusa também se relaciona ao desejo de manter a autonomia, sigilo e evitar o estigma associado a termos como "prostituta" ou "profissional do sexo". Assumir ou omitir a ocupação tem ligação com o sofrimento e com vários estigmas enraizados na prostituição, em uma construção milenar que dita, ainda, os modos de conduta para as prostitutas, destituindo-as e/ou não as reconhecendo em outros papéis sociais (Fernandes, 2015).

A percepção das entrevistadas sobre a prostituição também é marcada por uma constante experiência de discriminação e preconceito. Quando perguntadas se existe diferença entre ser trabalhadora sexual e atuar em outra profissão, mais de 34% das participantes mencionaram preconceito, marginalização, humilhação e julgamento social como as principais diferenças. Frases como "Primeiro, a discriminação é muito grande e não tem garantia..." e "Trabalhadora sexual não tem direitos, nada" evidenciam a violência simbólica que permeia o trabalho sexual. Além do estigma, questões ligadas ao uso do corpo no trabalho sexual, à falta de dignidade e à pressão psicológica emergem como temas centrais.

A pesquisa evidencia que, mesmo reconhecendo os aspectos negativos do trabalho sexual, muitas prostitutas o veem como um meio que lhes oferece certo grau de autonomia, seja financeira, de capacidade de agenciamento de si, de horários de trabalho, entre outros benefícios. De acordo com Enríquez (2001), pode-se dizer que autonomia é a capacidade humana de se autodeterminar livre de fatores externos, resultado de uma moral construída pelo próprio sujeito, protagonista de sua conduta e detentor de um pensamento crítico, com características que lhe dão a capacidade de incorporar as regras a partir de um processo de tomada de consciência. Isso pressupõe reconhecer a capacidade e o direito de fazer escolhas. As trabalhadoras sexuais são sujeitas que pensam, desejam e traçam horizontes para si, mesmo estando em espaços limitantes. Ao entender a identidade como metamorfose e alternativa de emancipação, afirma-se "a progressiva e interminável concretização histórica do vir-a-ser humano, que sempre se dá como superação das limitações e das condições objetivas existentes em determinadas épocas e sociedades" (Ciampa, 1997 *apud* Dantas, 2017, p. 5).

No entanto, as dificuldades impostas pela ausência de regulamentação do trabalho agravam a precariedade, expondo as trabalhadoras sexuais a múltiplas formas de violência, discriminação e exclusão social. Ao serem questionadas sobre os motivos que as levaram a trabalhar nos hotéis da Guaicurus, 59% das entrevistadas apontaram o retorno financeiro rápido como principal razão. As respostas destacam situações de vulnerabilidade econômica, como desemprego, dificuldades para encontrar trabalho e necessidade de sustentar filhos. Além do retorno financeiro, 35% das entrevistadas citaram a segurança como motivo para optar pelos hotéis em comparação com a rua ou outros locais de prostituição, devido ao menor risco de violência. Esse dado aponta para a importância dos hotéis da Guaicurus como espaços de atuação profissional, ainda que a segurança nesses locais possa ser relativa e as condições de trabalho apresentem precariedades. A maioria das entrevistadas considera o ambiente de trabalho precário e insalubre, com problemas estruturais, de higiene e segurança. Uma parcela significativa das participantes sugere melhorias como a redução do valor das diárias, condições sanitárias adequadas e a inclusão de itens necessários ao trabalho no preço da diária.

IMPACTO DA PANDEMIA DE COVID-19

As políticas e acessos aos direitos trabalhistas estão diretamente associadas às profissões regulamentadas no Brasil. Neste sentido, embora o trabalho sexual seja reconhecido como ocupação pelo Ministério do Trabalho, a luta pela regulamentação se faz presente, tornando-se incertos os auxílios estatais em momentos de crise. Com a chegada da COVID-19, a pandemia intensificou a precarização do trabalho sexual, com a diminuição da clientela e o fechamento temporário dos hotéis na região da Guaicurus. Inúmeras trabalhadoras – cisgêneras, transgêneras e travestis – perderam sua principal fonte de renda, tornando-se necessário a movimentação coletiva das profissionais, mobilizando campanhas de arrecadação de alimentos, álcool em gel e reivindicando prioridade de vacinação e acesso aos auxílios emergenciais, considerando as especificidades do trabalho, como segurança, vulnerabilização e maior exposição ao vírus.

Desta forma, ao serem perguntadas ao longo do diagnóstico socioterritorial a respeito dos impactos que a COVID-19 resultou em sua vida/profissão, 71% das entrevistadas afirmaram terem tido consequências. De maneira em que perderam, se não toda, grande parte da renda financeira, necessitando trabalhar em outros ambientes como ruas, motéis e nas próprias casas. Algumas migraram para o trabalho online ou ficaram escondidas nos hotéis que funcionavam parcialmente, gerando dificuldades ao acessar os serviços de saúde/redução de danos, garantir a segurança e manter as condições mínimas de trabalho.

Parte das entrevistadas informaram que iniciaram o trabalho na prostituição após perderem os empregos na pandemia e outras tinham o trabalho na Guaicurus como segunda fonte de renda, migrando como trabalho central após a COVID-19. No âmbito da saúde mental, compartilharam questões como medo, insegurança, tristeza em ter que trabalhar, frustração, pânico, ansiedade e luto. Observa-se, com todas as diferenças de relatos, a prevalência do funcionamento do trabalho sexual em contextos de crise, apesar das medidas sanitárias, ocorrendo consequentemente, o aumento da precarização pela ausência de políticas públicas para garantir a mitigação dos impactos a partir de suportes trabalhistas e assistenciais específicos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O diagnóstico socioterritorial revelou a complexidade do trabalho sexual na região da Guaicurus, socialmente visto como um "trabalho sujo" e promíscuo. O estigma da prostituição sustenta um processo contínuo de exclusão e marginalização das trabalhadoras sexuais, que muitas vezes escondem sua ocupação de suas famílias para preservá-las do preconceito e discriminação social. Essa condição é ainda mais intensa para as mulheres negras, que, historicamente, ocupam espaços de trabalho subalternizados e invisibilizados na sociedade brasileira, bem como para as trabalhadoras transgêneras e travestis, que enfrentam níveis mais elevados de segregação, violências, putafobia e transfobia.

Conforme observado por Leite (2009) e corroborado pelos diálogos com a APROSMIG, a regulamentação do trabalho sexual, sendo realizada considerando as experiências das trabalhadoras e as especificidades deste trabalho, poderia contribuir para a descriminalização da atividade, a diminuição do estigma social e a garantia de direitos, oferecendo condições de trabalho mais dignas para essas mulheres. As entrevistadas apresentaram uma percepção

multifacetada de sua ocupação, envolvendo aspectos de necessidade econômica, resistência ao estigma e busca por reconhecimento e direitos, demonstrando inúmeras formas de resistência e agenciamento de si e do próprio trabalho.

As entrevistas revelaram que muitas trabalhadoras veem a regulamentação da prostituição como uma saída para reduzir a discriminação e garantir melhores condições de trabalho. Sendo necessário, portanto, enfatizar a organização política destas mulheres, que ocorrem nos espaços da APROSMIG e da região, e tornaram-se um importante local de apoio, acolhimento e luta por direitos. Os dados reafirmam a importância de ouvir as trabalhadoras sexuais, considerando suas experiências singulares. Entender a prostituição a partir da perspectiva das mulheres que a exercem é fundamental para promover ações que fortaleçam seu protagonismo, autonomia, e reconhecimento como sujeitas políticas de direitos e agentes de sua própria história. Deve-se ir além e agir em prol de um acesso mais amplo a direitos fundamentais, incluindo desenvolvimento de políticas públicas de saúde, educação, assistência social e condições dignas e mais seguras de trabalho. As trabalhadoras sexuais da Guaicurus não buscam apenas o reconhecimento do Estado, mas também a possibilidade de ocupar espaços e instâncias que lhes foram negadas historicamente.

Nesse sentido, a autonomia, a participação social e política dessas mulheres devem ser incentivadas, seja por meio de políticas afirmativas e ocupação de espaços de tomada de decisões. Para isso, é fundamental que estejam ativamente envolvidas no desenvolvimento de projetos e ações que visam melhorias em suas condições de trabalho e vida, o que permitiria que suas vozes, seu trabalho, seus conhecimentos práticos e saberes fossem incorporados nas discussões e implementações de políticas. Assim, os pontos abordados no diagnóstico socioterritorial devem ser considerados em sua totalidade e não de forma fragmentada, reconhecendo a complexidade do trabalho sexual e as múltiplas dimensões que o atravessam. Os resultados e análises deste diagnóstico, elaborado a partir da movimentação das próprias trabalhadoras, foi construído com o intuito de criar e ampliar as discussões para novas políticas públicas, de forma assegurar a elas proteção, garantias trabalhistas, reconhecimento e bem-estar subjetivo.

REFERÊNCIAS

BADARÓ, Tarcísio. **Sobe e desce na Guaicurus**: Pelas portas de uma zona de prostituição. Rio de Janeiro: Multifoco. 2013. 253p.

BARRETO, Letícia Cardoso. **Prostituição, gênero e trabalho**. Rio de Janeiro: Multifoco, 2013.

BARRETO, Letícia Cardoso. **Somos sujeitas políticas de nossa história: prostituição e feminismo em Belo Horizonte**. 2015. Tese (Doutorado Interdisciplinar em Ciências Humanas) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/12345678 9/160706/337745.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 01 set. 2024.

BOSI, Ecléa. Memória e sociedade: lembranças de velhos. São Paulo: Companhia das Letras, 1983.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. CBO - Classificação Brasileira de Ocupações, 2002a. Disponível em: http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/home.jsf. Acesso em: 27. set. 2023.

CÂMARA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE. **Profissionais do sexo denunciam falta de estrutura para atender casos de violência.** Belo Horizonte, 2019. Disponível em: https://www.cmbh.mg.gov.br/comunica%C3%A7%C3%A30/not%C3%ADcias/2019/09/profissionais-do-sexo-denunciam-falta-de-estrutura-para-atender-casos. Acesso em 03 set. 2024.

CLANDININ, D. Jean. CONELLY, F. Michael. **Pesquisa narrativa**: experiências e história na pesquisa qualitativa. Tradução: Grupo de Pesquisa Narrativa e Educação de Professores ILEEL/UFU. Uberlândia: EDUFU, 2011. Acesso em: 15. agosto. 2024.

CRENSHAW, Kimberlé. Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. Stanford Law Review, v. 43, n. 6, p. 1241-1299, 1991.

DANTAS, Sergio Silva. Identidade política e projetos de vida: Uma contribuição à teoria de Ciampa. **Rev. Psicologia & Sociedade**, São Paulo, 2017, v. 29, p. 1-9 . Disponível em: http://dx.doi.org/10.1590/1807-0310/2017v29172030. Acesso em 16 jun. 2023.

DRUMMOND, Roberto. **Hilda Furacão**. 19. ed. São Paulo: Arx, 2003.

GARCIA, Vera Lúcia; SOUZA, Alícia Navarro de. A narrativa e a pesquisa qualitativa. *In*:

SILVA, Raimunda Magalhães da et al (org.). **Estudos Qualitativos: Enfoques Teóricos e Técnicas de Coleta de Informações**. Sobral: Edições UVA, 2018. p.199-210. Disponível em <https://portais.univasf.edu.br/medicina-pa/pesquisa/producao-cientifica/experiencias-qualitativas-ebook>. Acesso em: 16 ago. 2024.

ENRIQUEZ, Eugène. O papel do sujeito humano na dinâmica social. In: MACHADO, Marília Novais da Mata et al. (Org.). **Psicossociologia: análise social e intervenção**. Belo Horizonte: Autêntica, 2001, p.27-43

FERNANDES, Elizabeth de Magalhães. **Prostituição**: Estigmas, invisibilidades e fronteiras na profissão da mulher prostituta e seus papéis sociais. 2015. 79 f. Monografia (Graduação em Psicologia) - Faculdade de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2015.

FREITAS, Renan Springer. **Bordel, bordéis**: Negociando identidades. Petrópolis: Vozes. 1985.

HILDA Furacão. Direção geral de Wolf Maya, produção TV Globo. Adaptação Glória Perez, baseada no romance de Roberto Drummond. Rio de Janeiro: Som Livre, 2002. 3 DVDs (720min. 240min. cada): color. Minissérie brasileira exibida pela Rede Globo de Televisão, 1998.

LEITE, Gabriela. **Filha, mãe, avó e puta:** a história de uma mulher que resolveu ser prostituta. Rio de Janeiro: Objetiva. 2009.

MATTOS, Daniele. A prostituição no Brasil: vulnerabilidades e estigmas. Revista Brasileira de Estudos Urbanos e Regionais, v. 11, n. 3, p. 87-105, 2009.

SOUZA, K. Luciana. **Pesquisa com análise qualitativa de dados: conhecendo a análise temática**. Arq. Bras. psicol. Rio de Janeiro, V. 71. n. 2. Ago. 2019. Disponível em: http://dx.doi.org/10.36482/1809-5267.ARBP2019v71i2p.51-67. Acesso em: 24 ago. 2024.

O PAPEL DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS PARA PROTEÇÃO E PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

THE ROLE OF COLLECTIVE BARGAINING IN THE PROTECTION AND PROMOTION OF WORKERS' MENTAL HEALTH

Sérgio Augusto Pires dos Reis Madeira
Mestrando em Direito do Trabalho pela PUC Minas (Bolsista CAPES). Especialização em Direito do Trabalho e Previdenciário pela PUC Minas; Bacharel em Direito pela PUC Minas; adv.sergiopires@gmail.com. https://orcid.org/0000-0001-5731-0067.

Luciana Teixeira da Cruz
Especialização em Docência Jurídica, pela Faculdade Arnaldo Jansen (2021); e em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, pelo Damásio Educacional (2013); MBA em Negociação Internacional, pela BBI Of Chicago (2021); Bacharel em Direito - Faculdades Promove (2010) e graduanda em Licenciatura em Letras, pela Universidade São Judas Tadeu; lucianacruz.adv@gmail.com; https://orcid.org/0009-0001-9985-8095.

RESUMO

Os sindicatos, enquanto legítimos representantes dos trabalhadores, exercem papel fundamental na promoção da saúde mental do trabalhador (BONCIANI,1996). A influência dos movimentos sindicais se apresenta a partir da negociação coletiva como ferramenta básica e, sobretudo, negociando jornadas de trabalho mais justas e um ambiente mais saudável (LACERDA,2020). Assim, a presente pesquisa tem como objetivo compreender a influência das negociações coletivas, a partir dos sindicatos, para promoção da saúde mental dos trabalhadores. Para alcançar o objetivo proposto, utilizar-se-á o método dedutivo hipotético. Como enfoque analítico, adotou-se a dogmática jurídica e a técnica de pesquisa empregada será a revisão bibliográfica e documental, a partir de livros, artigos científicos e normas jurídicas. Como hipótese, se tem que a negociação coletiva pode ser uma ferramenta utilizada pelos sindicatos para promover o trabalho decente, buscando proporcionar o bem-estar mental dos trabalhadores, desde que os pleitos reivindicatórios ultrapassem questões patrimoniais.

Palavras-chave: Sindicatos; Negociação Coletiva; Saúde Mental; Trabalho decente.

ABSTRACT

Trade unions, as legitimate representatives of workers, play a fundamental role in promoting workers' mental health (BONCIANI, 1996). The influence of trade union movements is presented through collective bargaining as a basic tool and, above all, through negotiating fairer working hours and a healthier environment (LACERDA, 2020). Thus, the study aims to understand the influence of collective bargaining, through trade unions, in promoting workers' mental health. To achieve the proposed objective, the hypothetical deductive method will be used. As an analytical approach, legal dogma was adopted and the research technique used will be a bibliographic and

documentary review, based on books, scientific articles and legal norms. As a hypothesis, it is assumed that collective bargaining can be a tool used by trade unions to promote decent work, seeking to provide workers' mental well-being, as long as the demands go beyond patrimonial issues.

Keywords: Unions; Collective Negotiation; mental health; Decent work.

INTRODUÇÃO

Com base no projeto político neoliberal, foi promulgada a denominada Reforma Trabalhista em 2017, tendo como principal justificativa suposta atualização da legislação trabalhista, afirmando que a norma seria obsoleta, a "libertação" da classe trabalhadora de uma legislação de índole fascista, e ainda visando a geração de novos postos de trabalho. Além disso, buscou promover a autonomia privada dos trabalhadores, frente às intervenções protetivas do Estado.

Após anos da implementação da norma, o que se verifica é a fragmentação da classe que vive do trabalho, aumento dos postos de trabalhos precários, perda da consciência de pertencimento da classe trabalhadora e sucateamento dos sindicatos.

Assim, nota-se que com o advento do processo de reforma trabalhista ocorreu enfraquecimento do sistema protetivo. Destaca-se que a reforma das normas laborais é um processo, ou seja, conjunto de leis que buscaram intencionalmente a precarização do próprio Direito do Trabalho. Posto que este tem a possibilidade de limitar os poderes do capital frente ao trabalho e a vida humana.

Neste sentido, a presente investigação se torna importante e urgente, sublinhando a necessidade de intervenções que promova o fortalecimento dos sindicatos, a fim deste proteger e promover o trabalho decente, tendo como fundamento a saúde, especificamente, a saúde mental da pessoa trabalhadora.

SINDICATOS, PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E "DESCOLETIVAÇÃO"

De acordo com Almeida e Almeida (2021, p. 17) podemos conceituar o Direito do Trabalho da seguinte forma:

> O Direito do Trabalho disciplina a relação jurídica que envolve o trabalho humano prestado em favor de outrem de forma pessoal, não eventual, onerosa e subordinada, no seu aspecto individual e coletivo, tendo como finalidade fundamental o respeito, a proteção e a promoção da dignidade humana daqueles que dependem da alienação da sua força de trabalho para atender às suas necessidades básicas e, como função fundamental, contribuir para a realização da justiça social, da cidadania, da democracia e da paz.

Assim, o Direito do Trabalho busca limitar os poderes do capital, ultrapassando a ideia de disciplinar apenas as relações de trabalho subordinado (visão reducionista do Direito do trabalho)[1]. Além disso, busca "tutelar e promover a dignidade humana daqueles que dependem

[1] De acordo com Cléber Lúcio de Almeida (2015, p.10): "O embate sobre o significado e o alcance do Direito do Trabalho conduz a várias respostas à sua posição perante as crises, valendo mencionar as três que são aqui consideradas principais:

da alienação da sua força de trabalho para garantir o atendimento das suas necessidades próprias e familiares e visando à realização da justiça social e à construção da democracia." (Almeida, 2015, p.5).

Tem-se que conforme já ensinava Márcio Túlio Viana, sobre o modelo de proteção social do trabalhador no mundo globalizado:

> O novo modelo não quer o fim do Direito do trabalho, mas a continuidade deste às avessas, pois é melhor ter regras que o legitimem do que não haver regra nenhuma, mas o problema é que "virado ao contrário", o direito será o do capital, não mais do trabalho. (Viana, 1999, p.182)

Neste sentido, os sindicatos se tornam peça fundamental para a justiça social, cidadania, democracia e para a paz, na medida em que são associações de caráter voluntário e privado, voltadas à promoção e proteção dos interesses e direitos de ordem econômica, cultural, política, social, profissional e sindical ou de qualquer outra natureza da classe que vive do trabalho e dos empregadores.

Por sua vez, Baylos (2005) sustenta que:

> O sindicato não é apenas uma organização que representa o trabalho assalariado, um agente econômico que contrata as condições da troca salarial, mas um ator social que expressa a identidade global dos trabalhadores como um todo, e que se relaciona com o resto da sociedade e atores políticos. , como representante da cidadania social. É evidente que esta configuração geral sofre tensões significativas, também no interior do sindicato, onde é necessário reorientar a orientação para a igualdade e a solidariedade no seio de uma classe social cada vez mais fragmentada e fracturada em padrões de actuação não uniformes, porque o sindicato é forçado a combinar os termos de igualdade com os de diferença na composição e estrutura da classe trabalhadora. (Baylos, 2005, p. 11)

O princípio máximo do Direito do Trabalho, o princípio da proteção, é basilar das convenções e acordos coletivos de trabalho e é o instrumento utilizado para equilibrar forças entre capital e trabalho, compensando a hipossuficiência do trabalhador, de acordo com May (2023, p. 12):

> Pode-se afirmar assim que a negociação coletiva de trabalho surgiu e se desenvolveu como um verdadeiro mecanismo de mudança social e econômica dos trabalhadores, como forma de compensar a hipossuficiência dos trabalhadores ao nível do contrato de trabalho, com o objetivo de criar melhores condições de trabalho, e por consequência,

---

a) maximalismo trabalhista: que significa a prevalência do melhor social sempre e de forma crescente, independentemente das condições sociais, econômicas e políticas que se apresentem. Tem-se, nessa perspectiva, uma espécie de radicalismo protetivo, ao qual corresponde o Direito do Trabalho máximo;

b) abolicionismo trabalhista: trata-se de proposta de abolição do Direito do Trabalho, com o retorno ao contrato individual de trabalho como instrumento privilegiado de disciplina da relação entre empregado e empregador (contratualismo). Aqui, o que se tem é um radicalismo destrutivo, ao qual corresponde a ausência de Direito do Trabalho;

c) minimalismo trabalhista: o que se propõe é que o Direito do Trabalho estabeleça um mínimo de proteção social possível, tutelando apenas bens jurídicos fundamentais, em favor da competitividade das empresas no mercado global, o que, ao final, resultaria em benefício dos próprios trabalhadores, visto que o seu sacrifício resultaria na criação de condições necessárias para a manutenção e criação de empregos e para o progresso econômico (doutrina do sacrificialismo: a precarização das condições sociais dos trabalhadores, mesmo que resultante em pobreza, desigualdade e exclusão social, é um sacrifício necessário, realizado em favor dos próprios trabalhadores). Essa postura traduz o minimalismo protetivo, ao qual corresponde o Direito do Trabalho mínimo. Todas essas propostas são, no entanto, insuficientes."

> para dar apoio e maior efetivação ao princípio máximo do direito do trabalho: o princípio protetor. (May, 2023, p. 12)

Neste sentido, as negociações coletivas, ao flexibilizar direitos, deveriam ser utilizadas neste equilíbrio de forças entre os interesses obreiros e patronais, mantendo-se sua essência, qual seja: a melhoria das condições de trabalho destes, como exposto também pela autora:

> A utilização da negociação coletiva como instrumento de flexibilização-caso que parece ser inevitável- necessita, portanto, de instituições sindicais fortes, para manter o equilíbrio e a defesa de interesses da parte frágil da relação de emprego, o trabalhador. Isso porque a flexibilização "responsável" deve assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e, em contrapartida, possibilitar ao empregador realizar adaptações na gestão empresarial, sobretudo no período de crises. E nessa troca de forças, o sindicato dos trabalhadores detém papel principal nas negociações coletivas que irá conduzir, para ser assegurado o instituto ao qual o Direito do trabalho se destina.
> Para ser realizada de maneira a manter a essência da negociação coletiva – de melhoria das condições de trabalho, deve existir uma representação equilibrada das partes na negociação coletiva que dispõe uma flexibilização. (May, 2023, p. 137)

No entanto, o que se percebe é que a chamada "flexibilização dos direitos trabalhistas", utilizada em prol de interesses capitalistas e este desequilíbrio produzindo o desequilíbrio entre capital e trabalho, nos apresenta como um verdadeiro retrocesso histórico. As lutas travadas pela melhoria das condições de trabalho e saúde do trabalhador ocorridas nas últimas décadas, e com o enfraquecimento das Entidades sindicais, levam a crer que se não adotadas medidas para coibir o avanço, prevalecendo o interesse econômico.

Neste sentido, afirma Viviane Herbst Padilha:

> Parece-nos que vem se aproximando uma inversão na evolução histórica. Volta-se ao período em que, quem controla o contrato de trabalho é a Lei do mercado. Procura-se afastar o Estado e dar mais liberdade negocial às partes no âmbito do contrato de trabalho e também no âmbito da negociação Coletiva. E apesar de, como destacamos, por meio da negociação coletiva, ter-se-iam resguardados de alguma forma os direitos do trabalhador, com o enfraquecimento das entidades sindicais, o que resta latente é que prevalecerá o interesse econômico (May, 2023, p. 179).

Desta forma, as lutas travadas em classe trabalhadora por melhores condições de trabalho e saúde mental dos trabalhadores esbarram na lacuna de ações mais assertivas por parte do Poder estatal e consequentemente das Entidades Sindicais, dos empregadores e principalmente de uma maior conscientização dos trabalhadores de pertencimento à classe trabalhadora e não só pertencimento ao exame (Han, 2019).

E o que entende Vicent de Gaulejac:

> Diante daquilo que deveria ser considerado como uma epidemia, as reações dos poderes públicos e das empresas são muito discretas, para não dizer inexistentes. Cabe à cada trabalhador "se cuidar", como se fosse pacífico que aí se trata de um sintoma de vulnerabilidade psíquica que necessita que necessita de um auxílio médico. É o que o paciente que deve tirar as consequências e aprender a conviver com a situação. As condições de trabalho o provocam não são postas em questão. Muito ao contrário. Do lado da empresa, pretende-se que o estresse tenha um caráter estimulante, que é preciso aprender a transformá-lo em "estímulo positivo" e que uma dose de "bom estresse" favorece o desempenho. O estresse é banalizado ou apresentado como uma consequência de comportamentos individuais, ao mesmo tempo que o cerco moral (Gaulejac, 2007, p. 227).

Importante se faz analisar as principais causas do aumento dos índices de adoecimento mental nas empresas e ainda principalmente como as Entidades Sindicais, utilizando-se dos instrumentos normativos, Convenção Coletiva de Trabalho e o Acordo Coletivo de Trabalho, contribuem em relação aos trabalhadores que estão sob esta condição de adoecimento mental crescente.

Uma das teorias suscitada para explicar o crescente índice de adoecimento mental nas empresas é o enfraquecimento das Entidades de classe que se deu nas últimas décadas, com um comportamento cada vez mais individualista e de abstenção em participar das lutas de classe, pelo trabalhador (Almeida; Almeida, 2021).

No mesmo sentido, Ana Celeste Casulo (2018) sustenta que o individualismo e o senso de "descoletivização", em muito contribuiu para enfraquecimento dos sindicatos e consequentemente ausência de ações eficazes, a fim de coibir abusos:

> Diante do individualismo, o processo de identificação dos sujeitos a partir das identidades de gênero, culturais, étnicas e de classe perdem o sentido. As vitórias pessoais não dizem mais respeito às vitórias efetivas de um coletivo, mas é produto do desempenho de si próprio, com a identidade do sujeito sendo reafirmado a partir de sua performance individual. Às vezes as vitórias pessoais podem causar a falsa sensação de que foram frutos de pertencimento identitário a um dado gênero ou etnia. Assim o neoliberalismo lança seus tentáculos sobre movimentos sociais, cooptando os sujeitos individuais, desfazendo a identidade de classe e reforçando o individualismo, corroendo o coletivo e a solidariedade entre membros de um grupo e às vezes, no limite, reforçando laços identitários particularistas (Casulo, 2018).

Por outro lado, é possível indagar se é o enfraquecimento dos sindicatos que ocasiona o individualismo e a fragmentação da classe que vive do trabalho, promovendo a "descoletivização" dos trabalhadores.

Observa-se cada vez mais um fenômeno chamado de "descoletivização", onde os trabalhadores ficam "desprotegidos" contra as investidas de políticas neoliberais, ao invés de luta enquanto classe, o que se observa é o enfraquecimento e a impotência da luta por melhores condições de trabalho de forma individual, o que representa um movimento ínfimo e incapaz de impedir a ocorrência cada vez mais abusos, como jornada exaustiva, trabalho intermitente, incentivo à concorrência entre trabalhadores, adoecimento mental e acidentes no trabalho e em razão do trabalho. Tais fatores inevitavelmente causaram reflexos negativos na saúde e segurança na vida do trabalhador, que se mostra cada vez mais comprometida, como nos ensina Ana Celeste Casulo (2018):

> A noção de trabalho informal caracteriza não apenas os setores periféricos e menos dinâmicos da acumulação de capital, mas também os núcleos mais dinâmicos da produção e reprodução capitalista. Com a individualização das relações jurídicas de trabalho e a descoletivização da relação laboral (o que enfraquece a negociação coletiva e o sindicalismo histórico), observamos a informalização do trabalho capitalista, com o trabalho flexível ou o trabalho em rede provocando alterações na morfologia social do labor. Em alguns casos, desterritorializa-se o local das operações laborais e "implode" a jornada de trabalho e a forma salário com o tempo de vida e tempo de trabalho se fundindo com impactos perversos na subjetividade/socialidade e individualidade da pessoa humana que trabalha (Casulo, 2018).

E no afã para o atingimento de metas por vezes inalcançáveis, o que se percebe é uma competição interna do trabalhador por mostrar-se sempre o mais eficiente, o mais produtivo, e para tanto, trabalhador entende no dever de se sujeitar a jornadas de trabalho excessivas e

exaustivas que ultrapassam, por vezes, sua capacidade física e psicológica, acelerando o processo de adoecimento mental.

O grande paradoxo é que, nesta luta individual e solitária da classe obreira, com objetivo de possuir, cada vez mais, habilidades técnicas e socioemocionais, a fim de adaptar-se às exigências do mercado, adota-se como regra a competição com o outro e consigo mesmo, perde-se o senso de coletividade, o que enfraquece o movimento sindical e consequentemente desencadeia nos indivíduos a "aversão à coletividade".

> Assim, sob a ordem neoliberal, os indivíduos começam a apresentar aversão à coletividade, e, ao mesmo tempo, uma completa incapacidade de pensar como um conjunto (um coletivo, principalmente coletivo de classe) (Casulo, 2018).

Fato é que o enfraquecimento do indivíduo, enquanto classe, repercute no poder de luta e combatividade do movimento sindical na defesa dos direitos dos trabalhadores, dentre eles, a luta por melhores condições de saúde mental nos ambientes laborais.

O que se percebe, neste aspecto, é um verdadeiro retrocesso dos direitos, cuja raiz pode ter sido a flexibilização dos direitos trabalhistas, após a globalização crescente, pós-década de 90 e a Reforma Trabalhista e Flexibilização de direitos, ocorrida no Brasil no ano de 2017.

SINDICATO E SAÚDE MENTAL

O crescimento do desgaste mental dos trabalhadores pode ser verificado nas estatísticas oficiais, como as da Organização Mundial de Saúde (OMS) e do Ministério da Previdência Social (MPS).

Em situações de precarização do trabalho, como demonstrado, a luta pela saúde, de forma específica a luta pela saúde mental, se resume à luta por se manter vivo, pois, viver, para o operário, é não morrer, conforme Dejours (2009, p. 14).

Neste sentido, o neoliberalismo, de forma intencional, por meio da reforma trabalhista favorece a fragmentação, o isolamento e a individualização da classe trabalhadora (Almeida e Almeida, 2021; Antunes, 2020; Teodoro, 2018). Sendo impulsionado o vocabulário das relações trabalhistas com alterações semânticas de terminologias referidas à pessoa trabalhadora, para "colaborador", "parceiros", "equipe", "time", "família", etc., a fim de humanizar e amenizar a precariedade do contexto atual (Antunes, 2020, p. 40).

Embora o capitalismo Neoliberal defenda o "Estado mínimo", atua com o aparato estatal, com o auxílio do Poder Legislativo, agente de precariedade (Almeida e Almeida, 2021), de tal forma que fortaleza um "Estado máximo".

É papel fundamental dos sindicatos, assim, exercer a defesa dos interesses individuais e coletivos, sejam dos empregadores, seja dos trabalhadores, como dispõe o art. *8º* da CLT:

> *Artigo 8º: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:*
> *III - **ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;***

Para tanto, os sindicatos se valem de instrumentos legais, que lhe foram conferidos, a fim de equilibrar as forças entre o empregado e empregador e coibir possíveis abusos, dentre eles a negociação coletiva.

Neste cenário, as negociações coletivas, verdadeiros instrumentos de luta e conquista, poderiam e deveriam ser utilizados para proteção e promoção da saúde mental dos

trabalhadores. No entanto, o que se observa, por vezes, é uma atuação tímida dos Entes Sindicais, no que se refere a este aspecto.

No entanto, surge o questionamento: como conter o avanço do adoecimento mental que atinge os trabalhadores na atualidade e o que nos trouxe a estes dados alarmantes de adoecimento mental no âmbito das empresas na presente década, que só aumentam a cada dia?

Conclui-se que mais do que buscar as causas, torna-se imprescindível buscar maneiras de ampliar as ações das Entidades Sindicais, a fim de se coibir possíveis abusos e descobrir formas que possibilitem a proteção e promoção da saúde mental, nos ambientes laborais, e como os sindicatos poderão exercer este protagonismo, neste aspecto, vez que Entidades Sindicais são substitutos legítimos destes trabalhadores afetados.

PAPEL DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS PARA PROTEÇÃO E PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

A partir de o que foi construído neste trabalho acadêmico, podemos afirmar que as medidas para promoção e proteção da saúde mental do trabalhador, devem ser priorizadas tanto no âmbito da empresa, uma vez que é seu dever zelar pela saúde e segurança do seu trabalhador, quanto é principalmente, coletivamente, a fim de que alcance a força motriz capaz de promover mudanças e coibir possíveis abusos causados pela busca desenfreada por lucro, desencadeada pelo capitalismo.

Faz-se necessário, portanto, um olhar para coletivo e um senso de comunidade, assim como observa Russomano (1998, p. 02):

> O vigor da associação, sua força reivindicatória, sua capacidade de impulso, suas perspectivas de sobrevivência sempre hão de depender da solidariedade entre seus componentes, tanto mais firme, quanto mais forte os laços de interesse que formam a comunidade.

Neste cenário, as negociações coletivas, verdadeiros instrumentos de luta e conquista, podem e devem ser utilizados para promoção da saúde mental dos trabalhadores.

No entanto, o que se percebe é um verdadeiro retrocesso nas negociações coletivas, com estímulo da lei n.° 13.467/17, que inclusive prevê possibilidade de prevalência de negociado em detrimento do legislado (Almeida; Almeida, 2021). Promovendo involuções das conquistas históricas e não mais avançar. O lema é nenhum direito a menos e não avançar e conquistar.

A precariedade do trabalho representado pela flexibilização da jornada de trabalho, trabalho intermitente, banco de horas, terceirização, se não tratados, sob a égide dos instrumentos coletivos capazes de coibir possíveis abusos, representarão cada vez mais trabalhos precários e números de trabalhadores insatisfeitos e doentes em razão do trabalho.

As conquistas históricas do movimento sindical, como redução da jornada de 48 horas para 44 horas, pagamento de 1/3 férias de abono de férias, dentre tantas outras que observamos ao longo das décadas, podem estar ameaçadas pela precarização dos direitos trabalhistas que culminam em um cenário de adoecimento mental dos trabalhadores. Posto que o trabalho é um fator estruturante da saúde psicofísico, podendo ser fonte, a partir da organização do trabalho, de adoecimento e sofrimento (Wlosko, 2019). Neste sentido, a Organização Pan-Americana da Saúde/Organização Mundial da Saúde (OPAS/OMS) pontua que "um ambiente que respeite e proteja os direitos básicos civis, políticos, socioeconômicos e culturais é fundamental para a promoção da saúde mental" (OPAS/OMS, 2016).

Neste sentido, algumas Entidades Sindicais já vêm incluindo no bojo de suas Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, clausulas que visem a promoção e proteção da Saúde Mental dos trabalhadores, como as exemplificadas abaixo:

> **CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE**
> **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - SAÚDE**
> As empresas promoverão programas visando: qualidade de vida dos trabalhadores na empresa, incluindo também as condições de saúde e de trabalho dos mesmos, saúde mental e prevenção às doenças ocupacionais, prevenção ao stress e depressão, do câncer, da AIDS, da obesidade, da hepatite e outras epidemias e endemia.
> **DO ASSÉDIO MORAL** - A empresa deverá apurar, por intermédia comissão paritária formada pela empresa e sindicato, toda denúncia de assédio moral (marginalização profissional, revanchismo, intimidação etc.). e indicará as ações/medidas para coibir esses procedimentos.
> **Parágrafo ÚNICO:** A empresa, em estrito a dignidade humana do trabalhador orientará seus empregados, gerentes e gestores, objetivando neutralizar práticas de mobbing, discriminação quer religiosa ou de gênero ou terror psicológico que ocasione danos e ou emocionais aos empregados degradando o ambiente de trabalho. (SINTRUR SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES COLETIVOS URBANOS E RODOVIARIOS MOTORISTAS E AUXILIARES EM TRANSPORTES DE CARGAS, ESPECIAL)

No entanto, entendemos ser insuficientes para coibir o quadro de adoecimento mental crescente que se apresenta atualmente no Brasil, fazendo-se necessário a adoção de medidas e a inserção de cláusulas em seus Instrumentos Coletivos, tais como as sugeridas em entrevista realizada com Auditora Fiscal da Superintendência Regional do trabalho de Minas Gerais, Alessandra Parreiras:

> "Carga horária reduzida, compensação de jornada a critério do trabalhador, concessão de folgas extraordinárias, ampliação da duração das férias. Enfim, toda matéria que afeta à jornada de trabalho.
> Além disto, as empresas poderiam realizar oficinas/pesquisas anônimas, promovidas por auditorias externas e sem nenhuma participação da empresa, para que os trabalhadores possam expor os problemas em um ambiente seguro, cujo resultado traduziriam em ações concretas a serem adotadas pela empresa"

A atuação sindical se prevalece em questões patrimoniais, deixando de avançar em questões de proteção da saúde mental dos trabalhadores. Assim, diferentemente do empregador que assume apenas risco de ordem patrimonial, o trabalhador, por sua vez, arrisca a sua "pele" (Supiot, 2007). Dizendo de outro modo, o trabalhador arrisca o bolso (patrimônio), a pele (saúde física) e a mente (saúde mental).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da análise realizada nesta pesquisa, verificou-se a exposição dos trabalhadores aos riscos na saúde mental com a fragilização dos sindicatos, a partir do avanço de políticas neoliberais. Assim, as medidas de proteção e promoção da saúde mental da classe que vive do trabalho, devem ser priorizadas, caso contrário não poderia se falar em trabalho decente.

Desta forma, necessária de faz a adoção de medidas urgentes pelas Entidades Sindicais, mediante incentivo do Estado e das empresas, enquanto representantes legítimas dos direitos dos trabalhadores e dentre elas uma atuação mais assertiva no que se refere à inclusão nos

instrumentos coletivos de trabalho, principalmente no tocante à proteção e promoção à saúde mental, enquanto Direito Humano e fundamental do trabalho, a fim de coibir/minimizar os adoecimentos mentais dos trabalhadores em razão do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. **Por um direito do trabalho de segunda geração:** trabalhador integral e direito do trabalho integral. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, v. 60, n. 91, p. 235-256, jan./jun. 2015.

ALMEIDA, Cléber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Diálogos em Sociologia do Trabalho:** A precariedade laboral no Brasil. Belo Horizonte: Conhecimento Editora, 2021.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Editora Boitempo, 2018.

BAYLOS, Antonio. **Códigos de conducta y acuerdos-marco de empresas globales:** apuntes sobre su exigibilidade jurídica. LAN Harremanak, 2005.

CASULO, Ana Celeste. **Precarização do trabalho e saúde mental**. O Brasil na era Neoliberal. Org. Praxis, Bauru - SP, Kindly, 2018, p.20.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social:** ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Tradução: Ivo Storniolo. Aparecida: Ideias & Letras, 2007.

HAN, Byung-Chul. **No enxame:** perspectivas do digital. Trad. Lucas Machado Petrópolis, Vozes, 2019.

MAY. Viviane Herbest Padilha. **Negociação Coletiva como instrumento de das condições de trabalho**. São Paulo: Editora Dialética,2023, p. 12.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **A COVID-19 encontra no Brasil uma enorme desigualdade racial, afirmam especialistas**. Disponível em https://brasil.un.org/pt-br/88991-covid-19-encontra-no-brasil-uma-enorme-desigualdade-racial-afirmam-especialistas. Acesso em: 08 out. 2024

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Informalidade e pobreza trabalhista pesam sobre os mercados de trabalho na América Latina e no Caribe**. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/informalidade-e-pobreza-trabalhista-pesam-sobre-os-mercados-de-trabalho-na#:~:text=A%20diretora%20Regional%20explicou%20que,%25%20da%20pobreza%20laboral%20total%E2%80%9D. Acesso em: 12 out. 2024.

RUSSOMANO, Mozart Victor. A propósito da Lei nº 9.601/98. Genesis: **revista de direito do trabalho**, Curitiba, v. 11, n. 64, p. 536-546, abr. 1998.

SUPIOT, Alain. **Critique du droit du travail**. 2. ed. Paris: Quadriage, 2007

TEODORO, Maria Cecília Máximo; OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva. **O princípio da adequação setorial negociada diante da Lei n. 13.467 de 2017 - Reforma Trabalhista**. O princípio da Adequação setorial negociada no Direito do Trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2018, p. 121-128.

VIANA Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o direito do trabalho no limiar do século XXI. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais,** Belo Horizonte, v. 63, n.º 37, pp.153-186, julho/1999.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO SEXUAL E SAÚDE MENTAL DE TRAVESTIS E MULHERES TRANSEXUAIS: UMA ANÁLISE A PARTIR DOS DETERMINANTES SOCIAIS

Ludmila Lima Arantes
Mestre em Economia Aplicada pela UFOP. Graduação em Ciências Econômicas pela UFMG. Graduanda de Psicologia pela FCM-MG. *E-mail*: ludmila.lima.arantes@gmail.com. ORCID: 0009-0009-6998-7660.

Thiago César Carvalho dos Santos
Mestre em Direito pela UFMG. Bacharel em Direito pela PUC Minas. Graduando em Psicologia pela UNA. *E-mail*: carvalho.thiagoc@gmail.com. ORCID: 0000-0002-4167-1308.

Patricia de Souza Oliveira
Especialização em Direitos Humanos e Cidadania pelo ISTA. Graduada em Psicologia pela FEAD. *E-mail*: patricia-oliveira85@hotmail.com. ORCID: 0009-0000-9839-6995.

Isabella Campos Freitas D'Avila
Mestra em Educação pela UFMG. Graduada em Psicologia pelo UniBH. *E-mail*: isabellacf.davila@gmail.com. ORCID: 0000-0002-6794-460X

João Henrique de Sousa Santos
Doutor em Psicologia pela UFMG. Mestre em Psicologia pela PUC Minas. Graduado em Psicologia pela PUC Minas. *E-mail*: jhsousasantos@gmail.com. ORCID: 0000-0002-9946-3552

RESUMO

Este estudo investiga os impactos do trabalho sexual na saúde mental de travestis e mulheres transexuais, com enfoque nas repercussões da ausência de regulamentação da profissão. Apesar do trabalho sexual estar listado na Classificação Brasileira de Ocupações desde 2002, a falta de regulamentação legal deixa essas profissionais em situação de extrema vulnerabilidade, agravada pelo estigma social e pela discriminação baseada em questões morais e religiosas. O objetivo do estudo é identificar como a falta de reconhecimento legal e social do trabalho sexual, associada à marginalização das identidades de gênero, impacta a saúde mental de mulheres *trans*. A metodologia utilizada foi uma revisão narrativa da literatura, com uma síntese qualitativa das referências selecionadas em bases de dados como SciELO, Lilacs e PubMed. A análise concentrou-se nas relações entre as condições do trabalho sexual, em especial na precariedade que circunscreve a prostituição no Brasil, e os determinantes sociais que impactam a saúde mental dessas profissionais. Os resultados indicam que a ausência de direitos trabalhistas e a pressão social estão associadas a altos níveis de ansiedade, depressão, abuso de substâncias, comportamento suicida, maior exposição a IST's, e menor autocuidado. Além disso, as travestis e mulheres transexuais enfrentam desafios adicionais, como a falta de reconhecimento do nome social, barreiras no acesso a serviços de saúde, educação e políticas públicas, exclusão do mercado formal de trabalho, dificuldade em estabelecer redes de apoio, expulsão do âmbito familiar, e fetichização de seus corpos. Conclui-se que a promoção e prevenção da saúde mental

dessas profissionais exigem políticas públicas inclusivas que combatam o preconceito estrutural e a desproteção social. O reconhecimento social das identidades de gênero e a regulamentação do trabalho sexual são, portanto, essenciais para assegurar o direito à saúde, mental e física, a dignidade e o bem-estar dessas mulheres.

Palavras chave: Trabalho sexual. Travesti. Transexual. Saúde mental. Direitos trabalhistas

ABSTRACT

This study investigates the impacts of sex work on the mental health of travestis and transgender women, focusing on the repercussions of the absence of regulation of the profession. Although sex work has been listed in the Brazilian Classification of Occupations since 2002, the lack of legal regulation leaves these professionals in a situation of extreme vulnerability, exacerbated by social stigma and discrimination based on moral and religious issues. The aim of the study is to identify how the lack of legal and social recognition of sex work, combined with the marginalization of gender identities, impacts the mental health of trans women. The methodology used was a narrative literature review, with a qualitative synthesis of references selected from databases such as SciELO, Lilacs, and PubMed. The analysis focused on the relationship between the conditions of sex work, particularly the precariousness surrounding prostitution in Brazil, and the social determinants that impact the mental health of these professionals. The results indicate that the absence of labor rights and social pressure are associated with high levels of anxiety, depression, substance abuse, suicidal behavior, increased exposure to STIs, and lower self-care. In addition, travestis and transgender women face additional challenges, such as the lack of recognition of their social names, barriers in accessing healthcare, education, and public policies, exclusion from the formal labor market, difficulty in establishing support networks, family rejection, and the fetishization of their bodies. It is concluded that the promotion and prevention of mental health for these professionals requires inclusive public policies that combat structural prejudice and the lack of social protection. The social recognition of gender identities and the regulation of sex work are therefore essential to ensure the right to physical and mental health, dignity, and the well-being of these women.

Keywords: Sex work. Travesti. Transexual. Mental health. Labor rights.

INTRODUÇÃO

A saúde é um conceito abrangente que envolve o bem-estar físico, mental e social, transcendendo a simples ausência de doenças (OMS, 1946). Esse estado de bem-estar é fortemente influenciado pelos determinantes sociais, que englobam fatores econômicos, ambientais, culturais e políticos, moldando as condições de vida e trabalho dos indivíduos. Esses determinantes atuam de maneira direta e indireta sobre a saúde, e seus efeitos são ainda mais pronunciados no campo da saúde mental. Exposição a exclusão social, discriminação e a barreiras no acesso a direitos intensificam a vulnerabilidade ao adoecimento psíquico, especialmente entre populações marginalizadas.

Travestis e mulheres transexuais que exercem o trabalho sexual se encontram em uma posição de extrema vulnerabilidade social. Além de enfrentarem estigmatização devido às suas identidades de gênero, estão submetidas à marginalização agravada pelas precariedades da atividade na prostituição. A ausência de reconhecimento legal e social do trabalho sexual, combinada com

discriminação e a exclusão de redes de apoio, cria barreiras significativas ao acesso a direitos fundamentais, intensificando o impacto negativo na saúde mental dessas trabalhadoras.

Embora a saúde seja garantida como um direito humano básico pela Constituição Federal de 1988, essas trabalhadoras vivenciam uma clara violação desse direito, na medida em que os determinantes sociais aos quais estão expostas não são adequadamente abordados por políticas públicas. As condições de vida precárias e o estigma social representam um desafio à capacidade do Estado de implementar medidas eficazes para proteger a dignidade dessa população, agravando ainda mais as dificuldades enfrentadas por travestis e mulheres transexuais.

Neste contexto, o presente trabalho busca explorar a interseção entre a vulnerabilidade de gênero e a ausência de regulamentação do trabalho sexual, investigando como esses fatores afetam a saúde mental de travestis, mulheres transexuais e trans que atuam na prostituição. Embora a literatura aponte os desafios enfrentados por essas identidades, há uma lacuna significativa no que se refere à análise da saúde mental em relação à ausência de regulamentação do trabalho sexual.

A metodologia utilizada foi uma revisão narrativa da literatura, com uma síntese qualitativa das referências selecionadas em bases de dados como SciELO, Lilacs e PubMed. A análise concentrou-se nas relações entre as condições do trabalho sexual, em especial na precariedade que circunscreve a o trabalho sexual no Brasil, e os determinantes sociais que impactam a saúde mental dessas profissionais.

Ao longo do estudo, utilizaremos as categorias travesti, transexual e trans, sem desconsiderar as singularidades, os dissensos políticos e os enquadramentos sociais que marcam cada uma dessas identidades (Carvalho, 2018), mas concentrando-nos nos aspectos compartilhados que afetam a saúde mental de maneira convergente, especialmente em relação à prostituição.[1] Contudo, nosso enfoque recai sobre as identidades femininas, considerando que o recorte de gênero é um marcador relevante que amplifica as vulnerabilidades enfrentadas por essas trabalhadoras. A marginalização social, a violência estrutural e a precariedade no trabalho sexual emergem como determinantes sociais críticos, influenciando negativamente a saúde mental dessas mulheres e destacando a necessidade de uma abordagem interssecional na análise proposta.

VULNERABILIDADES SOCIAIS

A literatura tem apontado que o trabalho sexual está associado a fenômenos sociais como estigma, preconceito e discriminação, os quais impactam negativamente a saúde mental das mulheres profissionais do sexo (Santana *et al*., 2021). Dentre os transtornos com maior prevalência nessa população estão os transtornos depressivos, de ansiedade, por uso de álcool

[1] Mário Carvalho (2018) destaca que há distinções importantes entre as identidades de travestis e mulheres transexuais inclusive no que se refere à associação com a prostituição, uma vez que esses "rótulos" implicam diferentes performances de feminilidade, o que pode resultar em variações nos determinantes de precariedade entre elas. Segundo o autor: "A associação da prostituição à identidade travesti também aparece inserida numa distinção entre modelos de feminilidade. Enquanto as travestis são as “ousadas” que demonstram uma “feminilidade pombagira”, as transexuais representariam uma “feminilidade burguesa”, recatada e delicada. Outra distinção, também com base na prostituição, aparece: o corpo. Apesar de os processos de transformação corporal de travestis serem muitas vezes compartilhados por transexuais, estas, possivelmente devido ao maior grau relativo de medicalização, parecem construir seus corpos dentro de um modelo mais próximo do que julgam “natural”. Por outro lado, as transformações corporais de travestis, comumente julgadas como exageradas, parecem ser requisitos profissionais para a prostituição." (Carvalho, 2018).

e/ou substâncias e transtorno de estresse pós-traumático, além de comportamentos suicidas (Winter; Olivia, 2024). Outras vulnerabilidades seriam de ordem socioeconômica, abuso físico, sexual e emocional, maior exposição a infecções sexualmente transmissíveis (ISTs), e estabelecimento de relacionamentos íntimos (Torres; Davim; Costa, 1999; Silva; Costa, 2024).

O impacto negativo sobre a saúde mental é ainda maior em travestis e mulheres transsexuais, que, devido a interseccionalidade, enfrentam opressões que se inter-relacionam potencializando a discriminação para multiplas dimenções e formas (Nogueira, 2017). A partir de tal ponto que compreendemos situações de discriminação entre trabalhadoras sexuais cisgêneras para com as transfemininas, podendo inclusive haver separação do espaço físico de trabalho, e situações discriminatórias entre pessoas trans que não exercem o trabalho sexual para com as quais o exercem.

Tal cenário estabelece nessa população uma sintemia, isto é, a interação entre o adoecimento físico e mental com o ambiente social provoca um acúmulo e agravamento progressivo de comorbidades (Willen *et al.*, 2017). O estigma, segundo Hughto, Reisner e Pachankis (2015), é uma variável significativa nesse processo de deterioração da saúde mental e física das pessoas trans, pois, limita o acesso a oportunidades e recursos essenciais, como serviços de saúde, emprego e moradia, atuando em múltiplos níveis.

A nível estrutural as regras institucionais e normas sociais restringem o acesso a recursos através da manutenção de desigualdades de gênero e econômicas, no estabelecimento de barreiras aos serviços de saúde e não treinamento adequado dos profissionais, e na imposição de normas de conformidade de gênero com o designado no nascimento (Hughto; Reisner; Pachankis, 2015). Por exemplo, até a publicação recente da Portaria nº 1.693/2024 do Ministério da Saúde que ampliou o acesso a procedimentos, o direito a saúde integral das mulheres trans era negado com base no sexo demarcado em seu registro civil, pois, travestis e mulheres transexuais que que aviam alterado seus documentos para o sexo feminino não poderiam, até então, realizar consultas e procedimentos com urologiastas e proctologistas, e, analogamente, mulheres trans que realizaram cirrurgia de afirmação de gênero com vaginoplastia, mas não constam o sexo feminino em seu registro civil, não tiam acesso a ginoecologia (Brasil, 2024).

O Brasil tem caminhado na direção da redução do estigma institucional, tanto no poder executivo quanto judiciário, entretanto, o mesmo não ocorre com o poder legislativo. Observamos como marco relevante nesse processo a publicação da Portaria nº 2.836/2011 do Ministério da Saúde que institui a Política Nacional de Saúde Integral LGBT, a qual reconhece o papel da discriminação e exclusão no processos de saúde-doença dessa população, e estabelece como objetivo eliminar a discriminação e preconceito institucional (Brasil, 2013).

Também observamos a busca pela garantia do direito à saúde integral na transição média de pessoas trans, como por exemplo a terapia hormonal cruzada, cirurgia de afirmação de gênero, dentre outros, que no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS) é institucionalizada pela portaria nº 2.803/2013 que redefine e amplia o Processo Transexualizador no SUS (Brasil, 2013). Já quanto a garantia aos direitos relativos a transição social e não discriminação em nível institucional são relevantes as ações do poder judiciário, que após decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) e publicação do provimento nº 73 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), garantiram o direito de alteação de prenome e gênero do registro civil de pessoas transgênero sem que haja necessidade prévia de cirurgias ou decisão judicial, o que tem como base a autonomia da pessoa (Brasil, 2018a). Adicionalmente, em 2019 no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26 e do Mandado de Injunção (MI) 4733 o STF criminaliza a homofobia e

transfobia ao equiparar ao crime de racismo, Lei do Racismo (Lei nº 7.716/1989), até que o poder legislativo decida legislar sobre o tema (da Silva; Figueiredo, 2023).

A nível interpessoal o estigma se dá pela discriminação em espaços sociais como o ambiente de trabalho, sistema de saúde e intituições de ensino, assim como na rejeição familiar, crimes de ódio, agressão física e sexual, dentro outros (Hughto; Reisner; Pachankis, 2015). Portanto, pessoas trans frequentemente possuem uma rede de apoio fragilizada, principalmente quando há a expulsão do âmbito familiar ou a evasão escolar devido ao *bullying* e discriminação, pois, estando em situação de rua a vulnerabilidade à agressões físicas almenta consideravelmente, e com a formação educacional formal precária muitas vezes o trabalho sexual se apresenta com a única opção de sobrevivência (Santana *et al*., 2021).

Os crimes de ódio e a agressão física e sexual também se apresentam como uma vulnerabilidade muito significativa na realidade dessa população, especialmente quando exercem o trabalho sexual (Silva; Costa, 2024). Um dado amplamente divulgado é o fato do Brasil ser durante anos consecutivos o país que mais mata travestis e transexuais no mundo, entretanto, cabe resaltar alguns marcadores dessa estatística, sendo, em 2023, 57% das vítimas eram profissionais do sexo, 72% negras, e a faixa etária com maior número de vítimas é de 18 a 29 anos. Também cabe ressaltar a crueldade das ferramentas e métodos utilizados nesses assassinatos, explicitando a natureza de ódio desses crimes (Antra, 2024).

A nível individual o estigma se apresenta através de sua internalização afetando a autoconfiança, autoeficácia e autoestima das pessoas trans, mas também gerando comportamentos de antecipação e evitação de situações com potencial de discriminação, e o ocultamento da própria indentidade (Hughto; Reisner; Pachankis, 2015). Outros fator relevante que afeta a saúde mental e física das pessoas trans nesse nível é sua capacidade de autocuidado.

O autocuidado, segundo a OMS, é a capacidade do indivíduo em tomar decisões sobre sua saúde de forma ativa visando promover, prevenir e manter sua saúde, com ou sem o suporte de um profissional da saúde. A OMS ainda aponta que as pessoas trans são especialmente vulneráveis quanto ao autocuidado devido a discriminação no sistema de saúde, menor nível educacional e socieconômico. Entretanto, as as mesmas razões apontadas para a menor capacidade de autocuidado são os principais motivos para a valorização e integração dessa modalidade nos sistemas de saúde visando atender essa população (OMS, 2022).

A terapia hormonal é frequentemente demandada pelas travestis e mulheres transexuais e a administração da medicação é feita pelas mesmas. Contudo, essa população apresenta baixo conhecimento sobre hormônios e necessita do acompanhamento de um profissional da endocrinologia para esse autocuidado, o que nem sempre ocorre devido a discriminação no sistema de saúde, assim é frequente a busca por auxílio de pares (Andrade *et al.*, 2018).

Outro elemento que envolve o baixo autocuidado e vulnerabilidade social é capacidade de negociação com parceiros sexuais do uso de preservativos, assim como, a identificação de sintomas de ISTs (Santana *et al*., 2021). Tal fato se reflete em uma maior prevalência de ISTs, corroborando que minorias, por sua maior vulnerabilidade social, são atingidas desigualmente e desproporcionalmente por essas infecções (Amaral, 2024). No Brasil, por exemplo, a prevalência do HIV é de 0,4% nas população geral, de 5,3% nas trabalhadoras do sexo, e de 31,2% nas travestis e mulheres transexuais (Brasil, 2018b).

Portanto, é primordial que políticas públicas que atuem sobre as vulnerabilidades dessa população sejam implementadas e aprimoradas. Por exemplo, políticas de combate ao estigma

como as de não discriminação, de acesso a políticas de cuidado, inclusão nos currículos da área da saúde sobre a saúde trans, treinamento dos profissionais de saúde, grupos de apoio para famílias, psicoterapia e inclusão em movimentos sociais (Hughto; Reisner; Pachankis, 2015).

Adicionalmente, é necessário educação sobre a saúde sexual e reprodutiva de forma ética, acolhedora e respeitosa, ressaltando a importância do cuidado tanto na vida profissional quanto pessoal, e estabelecendo vínculo com os profissionais de saúde de modo a criar e fortalecer a rede de apoio dessa população (Brasil, 2010). Por fim, programas educacionais de redução da evasão escolar e de qualificação profissional que reduzem a vulnerabilidade econômica e dependência do trabalho sexual como única forma de sobrevivência.

IMPACTOS PSICOLÓGICOS DO NÃO RECONHECIMENTO DO TRABALHO SEXUAL

A prostituição é frequentemente associada às identidades de travestis e mulheres transexuais, em grande parte devido à marginalização e exclusão social que essas populações enfrentam. Essa situação, como aponta Kulick (2008), é o resultado de múltiplos fatores, que vão desde a discriminação que limita o acesso ao mercado formal de trabalho, até a fetichização dos corpos trans e também questões ligadas à autoestima e satisfação sexual. Sem essas redes de suporte e excluídas de outras oportunidades econômicas, muitas travestis e mulheres transexuais recorrem à prostituição como um meio de sobrevivência.

Antes de analisarmos as vulnerabilidades associadas ao trabalho sexual, é fundamental reconhecer a importância desse trabalho na construção da autoestima de travestis e mulheres transexuais. Segundo Kulick (2008, p. 151), para muitas travestis, a prostituição não é apenas uma fonte de renda, mas também de "experiências prazerosas e recompensadoras". Ao contrário de grande parte da literatura que descreve a prostituição como uma forma de exploração sexual degradante, travestis muitas vezes veem o trabalho sexual como uma atividade autônoma, que proporciona liberdade e maior poder financeiro do que empregos formais. Além disso, a prostituição é, segundo Kulick (2008, p. 151), a "única esfera da sociedade brasileira onde as travestis podem ser admiradas e reconhecidas", contribuindo para a construção de autoestima, autoconfiança e valor pessoal. Nesse contexto, a prostituição emerge como um meio de subverter as expectativas sociais e buscar reconhecimento em uma sociedade que, em grande parte, as marginaliza.

Por outro lado, para muitas travestis e mulheres transexuais, a prostituição não é apenas uma escolha entre várias opções, mas a única fonte viável de renda. Aproximadamente 90% da população *trans* no Brasil depende do trabalho sexual para garantir sua subsistência, reflexo direto da exclusão que enfrentam desde a infância, tanto no contexto familiar quanto escolar, o que as impede de obter qualificação profissional e inserção social (Silva *et al*., 2021). Assim, para muitas, a prostituição acaba sendo a única fonte viável de renda, apesar do estigma que recai sobre essa ocupação. A expressão "cair na vida", comumente usada por travestis (Kulick, 2008), encapsula essa trajetória, refletindo tanto a realidade material quanto o estigma social associado ao trabalho sexual, especialmente no contexto brasileiro, onde a profissão ainda é vista de forma pejorativa como "vida fácil".

Embora a prostituição não constitua crime no Brasil, a ausência de uma regulamentação específica cria um vácuo legal que perpetua a precariedade e insegurança das trabalhadoras sexuais, especialmente travestis e mulheres transexuais. Desde a inclusão do trabalho sexual na Classificação Brasileira de Ocupações em 2002, o ato de se prostituir é reconhecido como uma

ocupação legítima[2]. No entanto, essa legitimação formal não se traduz em garantias legais ou trabalhistas, deixando essas profissionais desamparadas de seguridade social e de proteção jurídica, notadamente em casos de violências e explorações no exercício da profissão. A contradição entre o reconhecimento formal e a falta de regulamentação agrava sua vulnerabilidade social e jurídica.

Historicamente, a detenção de travestis e mulheres transexuais na prostituição era comum, sobretudo até meados dos anos 1980, quando o regime militar promovia operações policiais repressivas, utilizando muitas vezes o crime de "vadiagem" para justificar a violência estatal contra essas populações. Mesmo após a queda do regime, a prostituição de travestis ainda enfrenta a estigmatização e a repressão velada por parte das autoridades. Kulick (2008) descreve como as campanhas de "limpeza" urbana serviram para excluir essas mulheres do espaço público, alimentando o ciclo de criminalização simbólica, mesmo em um cenário onde a prostituição não é considerada crime.

Por outro lado, o rufianismo — ou seja, "tirar proveito da prostituição alheia" (Brasil, 1940) — continua a ser tipificado como crime. A criminalização dessa prática, embora originalmente destinada a combater o aliciamento e a exploração, opera dentro da realidade de um trabalho sexual não regulamentado, gerando mais insegurança para as profissionais. Na ausência de uma regulamentação clara e de proteções trabalhistas, qualquer organização do trabalho sexual pode ser interpretada como rufianismo, o que limita as possibilidades de associação entre trabalhadoras sexuais e inibe a criação de espaços de apoio e proteção mútua. Esse contexto gera uma vulnerabilidade estrutural, onde as trabalhadoras ficam expostas tanto à exploração de terceiros quanto à violência institucional e policial, sem a devida segurança jurídica oferecida pelo Estado. A ausência de amparo legal formaliza uma situação em que o trabalho sexual, embora não seja um crime, segue sendo tratado com marginalização e repressão, alimentando o estigma que impacta profundamente a saúde mental dessas mulheres.

No contexto desta pesquisa, observamos uma carência de estudos que relacionem de forma consistente o trabalho sexual à identidade de gênero trans como fator agravante para a saúde psíquica. No entanto, estudos existentes indicam que a marginalização e a discriminação social enfrentadas pelas trabalhadoras sexuais por si já geram um sofrimento patogênico, exacerbado pela constante exclusão social (Rodrigues Filho, 2014). Sem uma rede de apoio legal ou social, essas profissionais enfrentam altos níveis de estresse e depressão, frequentemente agravados pelas condições de trabalho precárias e inseguras, marcadas pelo medo constante da violência e exploração (Silva *et al*. 2022). A falta de regulamentação, ao não garantir proteção contra a precariedade laboral e a violência institucional, perpetua esse ciclo de sofrimento.

Além disso, o contexto de trabalho em que essas profissionais estão inseridas contribui para sua vulnerabilidade emocional e física. Elas enfrentam riscos diários, como a necessidade de interagir com desconhecidos em ambientes desprotegidos, o que eleva a exposição a situações de violência. Para lidar com o estresse e os traumas cotidianos, muitas dessas trabalhadoras recorrem ao uso de substâncias, o que agrava ainda mais o impacto sobre sua saúde mental

[2] Por outro lado, João de Oliveira (2009) relembra que, até 2008, a Classificação Brasileira de Ocupações listava "travesti" como sinônimo de "profissional do sexo", conforme consta: "profissional do sexo – Garota de programa, Garoto de programa, Meretriz, Messalina, Michê, Mulher da vida, Prostituta, Puta, Quenga, Rapariga, Trabalhador do sexo, Transexual (profissionais do sexo), Travesti (profissionais do sexo)" (Ministério do Trabalho *apud* OLIVEIRA, 2009, p. 95). A redação atual é: "Profissional do sexo: Garota de programa, Garoto de programa, Meretriz, Messalina, Michê, Mulher da vida, Prostituta, Trabalhador do sexo". (Ministério do Trabalho, 2024).

(Rodrigues Filho, 2014). A regulamentação do trabalho sexual poderia não apenas reduzir esses riscos, oferecendo maior proteção e segurança jurídica, mas também seria um passo essencial para o reconhecimento formal e social dessas profissionais, aliviando o estigma e promovendo melhores condições de vida e saúde.

Além da marginalização, estudos como o de Vidal *et al*. (2014) demonstram a correlação entre o trabalho sexual e o desenvolvimento de transtornos mentais comuns (TMC). A prostituição, que frequentemente expõe essas mulheres a situações de violência física, sexual e psicológica, gera impactos profundos na saúde mental, contribuindo para o desenvolvimento de sintomas depressivos e outros transtornos. A prevalência de TMC entre trabalhadoras sexuais é significativamente maior do que na população em geral. Enquanto a prevalência de TMC na população feminina brasileira gira em torno de 40%, cerca de 60% das prostitutas apresentam sintomas indicativos desses transtornos (Vidal *et al.*, 2014). Esse dado reflete como a marginalização e o estigma, somados às condições precárias de trabalho e à falta de amparo legal, afetam de maneira significativa a saúde mental dessas profissionais.

A violência é um fator central nesse cenário, tanto física quanto psicológica, e muitas vezes perpetrada pelos próprios clientes ou pela polícia. A exposição constante a situações de risco e violência contribui para a degradação da saúde psíquica das travestis e mulheres transexuais no trabalho sexual. Além disso, o uso de substâncias como álcool e drogas ilícitas, frequentemente empregado como uma forma de lidar com o estresse e os traumas diários, agrava o quadro de sofrimento psíquico.

O estigma associado ao trabalho sexual, combinado com as questões de gênero, coloca essas profissionais em posições de extrema vulnerabilidade. A fetichização dos corpos de travestis e mulheres transexuais reforça dinâmicas de poder desiguais, onde os clientes frequentemente exigem que realizem atos sem consentimento pleno. Quando essas demandas não são atendidas, as trabalhadoras sexuais são submetidas a humilhações, violência e abuso. Esse ciclo de submissão, originado por uma estrutura patriarcal e machista, intensifica o sofrimento psíquico e a marginalização (Moreira; Monteiro, 2012).

Outro fator determinante é a falta de suporte institucional. Travestis e mulheres transexuais que exercem a prostituição enfrentam barreiras significativas no acesso a serviços de saúde, educação e políticas públicas. A falta de reconhecimento do nome social e a discriminação dentro dos próprios serviços públicos reforçam o ciclo de exclusão social, impedindo que essas profissionais recebam o atendimento necessário para lidar com suas vulnerabilidades (Silva *et al*., 2021). Essa exclusão institucional contribui para a sensação de abandono, desamparo e desesperança, agravando ainda mais os problemas de saúde mental.

Diante desse quadro, a regulamentação da prostituição aparece como uma solução potencial para mitigar as vulnerabilidades dessas profissionais. Autores como Vieira e Freitas Júnior (2015) defendem que a regulamentação do trabalho sexual possibilitaria maior proteção jurídica, segurança e reconhecimento formal, reduzindo a exploração e a violência que marcam a vida das trabalhadoras sexuais. Além disso, a regulamentação seria um passo fundamental para o desenvolvimento de políticas públicas específicas que possam garantir direitos básicos, como acesso à saúde, aposentadoria e seguridade social, diminuindo assim a marginalização e promovendo melhores condições de vida e saúde.

Portanto, a prostituição entre travestis e mulheres transexuais, longe de ser uma "escolha", muitas vezes surge como uma imposição decorrente da exclusão social e da discriminação sistêmica. A ausência de regulamentação e proteção jurídica, somada ao estigma social e às

violências diárias, perpetua a vulnerabilidade dessas profissionais, afetando gravemente sua saúde mental. A criação de um arcabouço legal que reconheça e proteja essas trabalhadoras poderia não apenas reduzir sua exposição ao risco, mas também promover uma inclusão social mais ampla e digna.

CONCLUSÃO

A saúde mental das profissionais do sexo é diretamente afetada pelas vulnerabilidades decorrentes do estigma, preconceito e discriminação que vivenciam. Níveis elevados de ansiedade, depressão, comportamento suicida e abuso de substâncias são frequentes, especialmente entre travestis e mulheres transexuais, que enfrentam também a falta de apoio familiar e comunitário, o que agrava ainda mais suas vulnerabilidades. Além disso, a precariedade do trabalho sexual dificulta a adesão a práticas de autocuidado, aumentando a exposição a doenças, e, em conjunto com o abuso físico, sexual e emocional compromete-se ainda mais o bem-estar dessas profissionais.

Diante dessa realidade, é urgente que políticas públicas voltadas para o reconhecimento do trabalho sexual sejam implementadas, associadas ao reconhecimento das identidades de gênero dessas profissionais, bem como o combate ao estigma, preconceito e discriminação. A regulamentação não apenas garantiria direitos trabalhistas e sociais, mas também contribuiria para a promoção de saúde mental e física, além de maior efetividade das políticas públicas, assegurando assim a dignidade e o bem-estar dessas mulheres, o que vai ao encontro com o dever constitucional do Estado brasileiro de garantia à saúde e à dignidade como direitos humanos básicos.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Maria Luzia Sant'Ana. Comportamento sexual de risco e intervenções. *In*: SCANAVINO, Marco de Tubino. **Saúde sexual: prática clínica em saúde mental**. Santana de Paraíba, SP: Malone, 2024. p.260-272

ANDRADE, Carla Andreia Alves de et al. Requisitos de autocuidado de mulheres transexuais em uso de hormônios sexuais segundo teoria de Orem. **Cogitare enfermagem**, v. 23, n. 3, p. 55748-55748, 2018.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS (ANTRA). **Dossiê: Assassinatos e Violência Contra Travestis e Transexuais Brasileiras em 2023**. Janeiro de 2024. Disponível em: https://antrabrasil.org/wp-content/uploads/2024/01/dossieantra2024-web.pdf. Acesso em: 15 set. 2024.

BARBOSA, Bruno Cesar. "Doidas e putas": usos das categorias travesti e transexual. **Sexualidad, Salud y Sociedad**: Revista Latinoamericana, Rio de Janeiro, n. 14, ago. 2013. Disponível em: https://www.scielo.br/j/sess/a/hykHkccvn45vRkCFVgDZFqR/?lang=pt. Acesso em: 15 set. 2024.

BRASIL. **Código Penal: Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. 1. ed. Brasília: Senado Federal, 1940. Disponível em:

https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/529748/codigo_penal_1ed.pdf. Acesso em: 15 set. 2024.

_____ . **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____ . Ministério da Saúde. **Saúde sexual e saúde reprodutiva**. Brasília: Ministério da Saúde, 2010. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_sexual_saude_reprodutiva.pdf. Acesso em: 15 set. 2024.

_____ . Conselho Nacional de Justiça. Provimento nº 73, de 28 de junho de 2018. Dispõe sobre a alteração do prenome e do gênero nos assentos de nascimento e casamento de pessoa transgênero no Registro Civil das Pessoas Naturais (RCPN). **DJe/CNJ**, Brasília, n. 119/2018, 29 jun. 2018a. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files//provimento/provimento_73_28062018_02072018160046.pdf. Acesso em: 15 set. 2024.

_____ . Ministério da Saúde. **Agenda estratégica para ampliação do acesso e cuidado integral das populações-chaves em HIV, hepatites virais e outras infecções sexualmente transmissíveis**. Brasília: Ministério da Saúde, 2018b. Disponível em: https://www.gov.br/aids/pt-br/central-de-conteudo/publicacoes/2018/agenda-estrategica-para-ampliacao-do-acesso-e-cuidado-integral-das-populacoes-chaves-em-hiv-hepatites-virais-e-outras-infeccoes-sexualmente-transmissiveis/view. Acesso em: 15 set. 2024.

_____ . Ministério da Saúde. **Nota pública - Portaria nº 1693/2024 da SAES/MS**. Brasília: Ministério da Saúde, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/participamaisbrasil/nota-publica-portaria-n-1693-2024-da-saes-ms#:~:text=A%20Portaria%20SAES%2FMS%20n%C2%BA,cisnormativos%20de%20homem%20e%20mulher. Acesso em: 15 set. 2024.

_____ . Ministério da Saúde. **Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais: princípios e diretrizes**. Brasília: Ministério da Saúde, 2013. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_saude_lesbicas_gays.pdf. Acesso em: 15 set. 2024.

CARVALHO, Mario. "Travesti", "mulher transexual", "homem trans" e "não binário": interseccionalidades de classe e geração na produção de identidades políticas. **Caderno Pagu**, n. 52, 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/j/cpa/a/MyFKg4jJ4dBr6Zzfpb7vL9Q/#. Acesso em: 15 set. 2024.

HUGHTO, Jaclyn M. White; REISNER, Sari L.; PACHANKIS, John E. Transgender stigma and health: A critical review of stigma determinants, mechanisms, and interventions. **Social science & medicine**, v. 147, p. 222-231, 2015.

KULICK, Don. **Travesti**: prostituição, sexo, gênero e cultura no Brasil. Rio de Janeiro, Editora Fiocruz, 2008.

MEDEIROS, Lucas Lima de; FACUNDES, Vera Lucia Dutra. Sexualidade, identidade de gênero e as interferências na saúde mental. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 11, n. 6, p.

e5911628414, 2022. Disponível em: https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/28414. Acesso em: 18 set. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Classificação Brasileira de Ocupação - CBO**. Brasília, Disponível em: http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/home. Acesso em: 13 out. 2024.

MOREIRA, Isabel Cristina Cavalcante Carvalho; MONTEIRO, Claudete Ferreira de Souza. A violência no cotidiano da prostituição: invisibilidades e ambiguidades. Revista Latino-Americana de Enfermagem, v. 20, n. 5, p. 954-960. set.-out. 2012. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/rlae/article/view/48637. Acesso em: 15 set. 2024.

NOGUEIRA, Conceição. **Interseccionalidade e psicologia feminista**. 2017.

OLIVEIRA, João Felipe Zini Cavalcante de. **"E travesti trabalha?"**: divisão transexual do trabalho e messianismo patronal. 2019. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, Belo Horizonte, 2019.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Constitution of the World Health Organization**. Geneva: WHO, 1946. Disponível em: https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf?ua=1. Acesso em: 15 set. 2024.

_____ . **Mental health: strengthening our response**. Geneva: WHO, 2022. Disponível em: https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response/?gad_source=1&gclid=CjwKCAjwoaS3BhA3EiwAKaD2ZV_V7WJixmSRMkLhesirDcmMQPmRr2uXDRLzh3J4KRWor44w2GTfXRoC5BYQAvD_BwE. Acesso em: 15 set. 2024.

_____ . **WHO guideline on self-care interventions for health and well-being, 2022 revision**. Geneva: WHO, 2022. Disponível em: https://www.who.int/publications/i/item/9789240052192. Acesso em: 15 set. 2024.

RODRIGUES FILHO, Luciano Ferreira. Prostituição: um estudo sobre as dimensões de sofrimento psíquico entre as profissionais e seu trabalho. **Revista Científica da UEM**: Série Ciências da Educação, v. 1, n. 1, 2020. Disponível em: http://www.revistacientifica.uem.mz/revista/index.php/edu/article/view/83. Acesso em: 15 set. 2024.

SANTANA, Alef Diogo da Silva *et al*. Vulnerabilidades em saúde das pessoas transgênero profissionais do sexo: revisão integrativa. **Texto & Contexto-Enfermagem**, v. 30, p. e20200475, 2021.

SILVA, Ana Maria Conceição da *et al*. Mulheres em situação de prostituição e políticas públicas de saúde. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Acadêmico Universitário de Várzea Grande (UNIVAG), Curso de Psicologia, Várzea Grande, 2022. Disponível em: https://www.repositoriodigital.univag.com.br/index.php/Psico/article/view/1457/0. Acesso em: 15 set. 2024.

SILVA, Dione Medeiros da; COSTA, Isadora Fagundes. **Saúde mental de mulheres profissionais do sexo**. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Faculdade Facmais, Inhumas, 2024.

SILVA, Marcos Mauricio Costa da; FIGUEIREDO, David Oliveira Campos. Análise da constitucionalidade o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão 26 e Mandado de Injunção 4733: criminalização da homofobia e transfobia. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 5, p. 1229-1244, 2023.

TORRES, Gilson de Vasconcelos; DAVIM, Rejane Marie Barbosa; COSTA, Teresa Neumann Alcoforado da. Prostituição: causas e perspectivas de futuro em um grupo de jovens. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 7, n. 3, p. 9-15, jul. 1999.

VIDAL, Carlos Eduardo Leal *et al*. Preditores de prováveis transtornos mentais comuns (TMC) em prostitutas utilizando o Self-Reporting Questionnaire. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, v. 63, n. 3, p. 205-212, jul./set. 2014.

VIEIRA, Lucas Bezerra; FREITAS JUNIOR, Reginaldo Antônio de Oliveira. Lei Gabriela Leite: a legalização da prostituição sob uma nova perspectiva no Direito Penal brasileiro. **Revista Transgressões**, v. 3, n. 1, p. 331-344, 2015.

WINTER, Mokhwelepa Leshata; OLIVIA, Sumbane Gsakani. Life Intricacies of Sex Workers: An Integrative Review on the Psychiatric Challenges Faced by Sex Workers. **Psychiatry International**, v. 5, n. 3, p. 395-411, 2024.

WILLEN, Sarah S. *et al*. Syndemic vulnerability and the right to health. **The Lancet**, v. 389, n. 10072, p. 964-977, 2017.

TRABALHADORES INFORMAIS E SAÚDE MENTAL: CONJUNTURA, IMPACTOS E RESPONSABILIDADE

INFORMAL WORKERS AND MENTAL HEALTH: SITUATION, IMPACTS AND RESPONSIBILITY

Alex Dylan Freitas Silva

Pontifícia Universidade Católica – PUC MINAS

Doutorando em Direito pela PUC Minas (Bolsista CAPES/PROEX). E-mail: alex@pdsc.com.br. ORCID 0000-0003-0962-9684.

Sérgio Augusto Pires dos Reis Madeira
Pontifícia Universidade Católica – PUC MINAS

Mestrando em Direito pela PUC Minas (Bolsista CAPES). Especialização em Direito do Trabalho e Previdenciário pela PUC Minas; Bacharel em Direito pela PUC Minas; adv.sergiopires@gmail.com. ORCID 0000-0001-5731-0067.

RESUMO

O estudo investiga a transformação estrutural do trabalho contemporâneo, impulsionada pela racionalidade neoliberal, que leva ao fenômeno da "deslaborização" e ao aumento da informalidade nas relações laborais. Com base em dados globais e nacionais, revela-se que uma expressiva parcela da força de trabalho mundial, incluindo milhões de brasileiros, opera fora dos vínculos formais de emprego. Essa informalidade, decorrente da flexibilização das relações de trabalho, resulta frequentemente em uma precarização das condições laborais, com implicações diretas sobre a saúde mental dos trabalhadores. O estudo tem como objetivo central analisar as consequências desse processo de informalização, especialmente no que tange aos impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores e a identificação da responsabilidade pela proteção desse aspecto vital. A pesquisa adota o método dedutivo hipotético, com foco analítico na dogmática jurídica, e utiliza a revisão bibliográfica e documental como técnicas de investigação, fundamentando-se em livros, artigos científicos e normas jurídicas relevantes.

Palavras-chave: trabalho informal. Precarização. saúde mental. proteção laboral. responsabilidade.

ABSTRACT

The study investigates the structural transformation of contemporary work, driven by neoliberal rationality, which leads to the phenomenon of "delaborization" and the increase in informality in labor relations. Based on global and national data, it is revealed that a significant portion of the global workforce, including millions of Brazilians, operates outside formal employment relationships. This informality, resulting from the flexibilization of work relationships, often results in precarious working conditions, with direct implications for the mental health of workers. The study's central objective is to analyze the consequences of this informalization process, especially with regard to the impacts on workers' mental health and the identification of responsibility for protecting this vital aspect. The research adopts the hypothetical deductive method, with an analytical focus on legal dogmatics, and uses bibliographic and documentary review as investigation techniques, based on books, scientific articles and relevant legal standards.

Keywords: informal work. Precariousness. mental health. labor protection. responsibility.

Introdução

O trabalho informal é uma realidade crescente no Brasil, refletindo uma complexa intersecção de fatores econômicos, sociais e legais. De acordo com dados recentes, uma parcela significativa da população ativa se encontra inserida no mercado de trabalho informal, o que gera uma série de desafios tanto para os trabalhadores quanto para o Estado. Neste contexto, a saúde mental emerge como uma questão central, visto que a precariedade das condições de trabalho informais pode ter consequências profundas e duradouras sobre o bem-estar psicológico dos indivíduos.

A informalidade no mercado de trabalho, marcada pela ausência de direitos trabalhistas garantidos e de redes de proteção social, expõe os trabalhadores a uma série de vulnerabilidades. A falta de segurança financeira, a instabilidade nas fontes de renda e a ausência de acesso a serviços de saúde adequados são apenas algumas das condições que potencializam o sofrimento psicológico. Estudiosos apontam que esses fatores estão associados a altos níveis de estresse, ansiedade e depressão entre os trabalhadores informais, criando um ciclo vicioso que perpetua a exclusão social e econômica.

Além disso, a responsabilidade pela proteção da saúde mental desses trabalhadores deve ser discutida sob a perspectiva do Estado, das empresas e da sociedade civil. A articulação de políticas públicas que reconheçam e abordem as particularidades do trabalho informal é fundamental para mitigar os impactos negativos na saúde mental. Neste artigo, será realizada uma análise aprofundada da conjuntura dos trabalhadores informais no Brasil, das consequências para a saúde mental e das responsabilidades que emergem nesse contexto, buscando contribuir para um entendimento mais amplo e uma discussão crítica sobre o tema.

Por meio desta investigação, pretende-se destacar a urgência de um olhar atento e humanizado para os trabalhadores informais, enfatizando a necessidade de intervenções que promovam não apenas a dignidade no trabalho, mas também a saúde mental e o bem-estar integral desses indivíduos, que desempenham um papel essencial na dinâmica econômica do país.

CONJUNTURA DOS TRABALHADORES INFORMAIS NO BRASIL

A informalidade no mercado de trabalho brasileiro é um fenômeno complexo e heterogêneo, que se intensificou nas últimas décadas, especialmente em contextos de crises econômicas e transformações sociais. Maria da Graça Druck destaca que, a situação do mercado de trabalho no Brasil, tanto no setor público quanto no privado, já indicava os efeitos negativos do neoliberalismo antes da pandemia de COVID-19. Entre janeiro e março de 2020, havia 12,9 milhões de pessoas desempregadas e 36,5 milhões atuando na informalidade, somando um total de 49,4 milhões de indivíduos sem qualquer tipo de proteção social ou trabalhista. Além disso, 27,6 milhões de trabalhadores estavam subutilizados, incluindo aqueles que estavam desempregados, os subocupados por falta de horas (que estão empregados, mas desejam e podem trabalhar mais) e a força de trabalho potencial (Druck, 2021, p. 14).

Entre fevereiro e abril de 2020, o Brasil registrou uma perda de 4,9 milhões de postos de trabalho em comparação ao trimestre anterior, elevando o número de pessoas desempregadas para 13,17 milhões. A força de trabalho subutilizada, que abrange desempregados, subocupados por falta de horas e a força de trabalho potencial, atingiu 28,7 milhões de trabalhadores, representando um aumento de 21% em apenas um mês. O total de trabalhadores informais somava 39,9 milhões, resultando em 68,6 milhões de indivíduos sem qualquer proteção social ou

trabalhista. Em maio de 2020, as solicitações de seguro-desemprego quase chegaram a 1 milhão, um aumento de 28,3% em relação ao mês anterior, quando foram registradas 748.540 solicitações (Druck, 2021, p. 18).

Os trabalhadores informais são, em sua maioria, aqueles que atuam sem contrato formal (ou seja, sem carteira de trabalho assinada), sem acesso a inúmeros direitos e garantias trabalhistas e previdenciárias. Esse cenário abrange uma diversidade de atividades, desde o comércio ambulante até serviços domésticos, passando por profissões autônomas e microempreendedores individuais (MEIs). A falta de formalização impede esses trabalhadores de desfrutar de direitos básicos, além de restringir seu acesso a serviços de saúde e segurança social.

A informalidade no Brasil é impulsionada por uma série de fatores. Entre eles, destacam-se as crises econômicas, que levam muitos a buscar alternativas de sobrevivência em um mercado que não oferece oportunidades formais. Períodos de recessão, como a crise de 2015-2016, evidenciam essa migração para o setor informal, que, embora arriscado, pode proporcionar alguma fonte de renda. A desigualdade social também desempenha um papel crucial, uma vez que as profundas desigualdades econômicas e sociais impactam diretamente o acesso à educação e às oportunidades de emprego. Essa dificuldade de ascender socialmente torna a informalidade uma opção para muitos, especialmente nas camadas mais vulneráveis da população. Além disso, há o discurso do empreendedorismo que promove o crescimento do trabalho informal no Brasil, fenômeno desencadeado também pela síndrome do patrão (Teodoro, 2015).

Maria Cecília Máximo Teodoro e Carla Cirino Valadão, traçam, neste sentido, um importante paralelo entre a crise econômica de 1970 e o aumento do desemprego:

> Em meados de 1973, o mundo ocidental enfrentou uma forte crise econômica desencadeada pela crise do petróleo. Os problemas econômicos foram marcados pelo aumento da inflação e acirramento da concorrência do mercado, o que causou desemprego na população. Somado a este fator, o desenvolvimento tecnológico agravou o desemprego, já que a robotização e o crescimento da informática eram capazes de diminuir o número de postos de trabalho. Surgiram, ainda, novas formas de trabalho que eram estranhas ao sistema tradicional de emprego, como o teletrabalho. Com isso, as novas teorias de gestão ganhavam espaço nas empresas, como forma de restabelecimento e otimização dos lucros (Teodoro; Valadão, 2015, p. 86).

De acordo com as mencionadas autoras (Teodoro; Valadão, 2015, p. 86), o discurso neoliberal tem se fortalecido no contexto de crise econômica, avanço tecnológico e reestruturação das práticas de gestão. Essa situação tem promovido uma valorização da intervenção mínima do Estado, resultando em desregulamentações que debilitam as políticas sociais e o Direito do Trabalho. Além disso, a globalização e a criação de mercados livres intensificam a competição para atrair empresas, levando à busca por trabalhadores cada vez mais multifuncionais e em condições precárias. A seguir, são apresentadas suas palavras de forma literal:

> Nesse cenário, em meio à crise econômica, à ascensão da tecnologia e à reestruturação das estratégias de gestão, presencia-se a consolidação do discurso neoliberal e, consequentemente, a valorização da intervenção mínima do Estado e desregulamentação, cuja consequência é o enfraquecimento das políticas sociais e do Direito do Trabalho. Como se não bastasse, a globalização da economia e a formação dos mercados livres também

> contribuíram sobremaneira para o desemprego, o que ocasionou uma super exploração da força de trabalho. Os países competiam pela instalação de empresas em seus territórios, como tentativa de recuperação da crise e geração de novos postos de trabalho. Esse novo contexto econômico exigia empregados cada vez mais multifuncionais, com habilidades diversas, causando precarização do trabalho. Todos esses fatores desencadearam um aumento da desregulamentação, informalização e desorganização do mercado de trabalho, sem que fossem criadas quaisquer alternativas ao Direito do Trabalho (Teodoro; Valadão, 2015, p. 86).

Mudanças tecnológicas, como a digitalização e o surgimento de novas plataformas de trabalho, também geram um novo perfil de trabalhadores informais, que se inserem em modelos de trabalho temporário e sem garantias. Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti e Vanessa Patriota da Fonseca afirmam que o *crowdwork* oferece uma vasta gama de serviços, que vão desde a tradução de textos até o desenvolvimento de sistemas de informação. Eles explicam que essas plataformas são amplas e têm a capacidade de conectar demandantes e prestadores de serviços, promovendo e incentivando a competição entre trabalhadores em uma escala sem precedentes, o que enfraquece as formas atuais de organização, representação e defesa desses trabalhadores (Carelli; Cavalcanti; Fonseca, 2020, p. 10).

Os autores também mencionam alguns dos serviços disponíveis e esclarecem que o controle sobre esses serviços é exercido por meio de algoritmos, com os trabalhadores sendo contratados conforme a demanda. Além disso, eles argumentam que esse modelo reforça a ideia de desconexão do vínculo empregatício, resultando na ausência de garantias como remuneração mínima, limite de jornada, acesso à Previdência Social, descanso semanal remunerado, férias e outros direitos (Carelli; Cavalcanti; Fonseca, 2020, p. 12).

A precariedade laboral apontada por Almeida e Almeida (2021), promovida pelo neoliberalismo, não afeta apenas os trabalhadores empregados, alcança também os trabalhadores informais. Assim, esses trabalhadores sofrem a precariedade em todas as suas dimensões, a saber, econômica, política, jurídica, cultural, ecológica e subjetiva. A pobreza material e a pobreza caracterizada pela dependência do trabalhador da alienação da sua força de trabalho para garantir a sua sobrevivência própria e familiar (precariedade econômica); a insegurança no mercado de trabalho, insegurança de ganhos, insegurança no trabalho, insegurança gerada pela ausência de garantia de benefícios previdenciários certos e previsíveis (precariedade existencial); ausência e dificuldade de participação da tomada de decisões políticas, afetando a própria cidadania (precariedade política); ausência de proteção jurídica (precariedade jurídica); falta ou carência de acesso à educação (precariedade cultural); trabalho em meio ambiente inseguro, agressivo, opressor e discriminador (precariedade ecológico) e consolidação de subjetiva alinhada aos valores neoliberais, empreendedor de si mesmo (precariedade subjetiva) são elementos presentes no trabalho informal.

Vale mencionar que essa exacerbada informalidade compromete não apenas a dignidade e os direitos dos trabalhadores, mas também afeta a economia como um todo. A evasão de impostos e a falta de contribuições para a previdência social resultam em um déficit nas receitas públicas, prejudicando a capacidade do Estado de oferecer serviços essenciais. Ademais, a informalidade perpetua um ciclo de vulnerabilidade, onde os trabalhadores, sem acesso a benefícios e proteção social, tornam-se mais suscetíveis a crises econômicas e emergências de saúde, como a pandemia de COVID-19.

Lucas Rodrigues, por outro lado, relata que, segundo dados do DETRAN-SP, houve um

aumento significativo no número de solicitações para a inclusão do registro de exercício de atividade remunerada (EAR) na carteira nacional de habilitação (CNH) de motoristas na região de São José dos Campos. Entre maio de 2019 e maio de 2021, esse crescimento ultrapassou 22%. Ele também menciona que, em todo o Estado de São Paulo, o aumento foi de 10,7% no mesmo período. E esclarece que essa solicitação é necessária para que os condutores possam utilizar seus veículos para gerar renda, incluindo os motoristas de aplicativos. Além disso, destaca que a pandemia de COVID-19 contribuiu para o aumento do número de motoristas entregadores, uma vez que a demanda por serviços de entrega cresceu consideravelmente, principalmente devido ao isolamento social (Rodrigues, 2021).

Nos últimos anos, diversas iniciativas têm sido implementadas para enfrentar a informalidade no Brasil. Programas de microcrédito, simplificação de processos de formalização e capacitação de empreendedores informais são algumas das ações que buscam promover a transição para o trabalho formal. Contudo, a efetividade dessas políticas ainda é limitada, demandando um compromisso mais robusto por parte do governo e da sociedade civil para criar um ambiente favorável à formalização e à proteção dos direitos trabalhistas.

Em suma, a conjuntura dos trabalhadores informais no Brasil é marcada por desafios significativos que exigem uma análise crítica e multidimensional. Compreender a informalidade não é apenas uma questão de números, mas envolve uma leitura atenta das condições de vida e trabalho que permeiam a realidade desses indivíduos. A busca por soluções efetivas para a formalização e a proteção dos direitos dos trabalhadores informais é, portanto, uma questão urgente e essencial para a construção de uma sociedade mais equitativa e justa. Sabendo que apenas quando esse fenômeno for plenamente compreendido poderá ser remediado.

CONSEQUÊNCIAS E IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES INFORMAIS

O trabalho informal resta identificado como trabalho extremamente precário, relegando a condição de "marginalização" ou "massa marginal" (Nun, 2000). Conjuntura que está presente na esfera da necessidade e não da liberdade. Afetando, de forma particular, a saúde do trabalhador nessa condição.

O trabalho é um fator estruturante da saúde psicofísico, podendo ser fonte, a partir da organização do trabalho, de adoecimento e sofrimento (Wlosko, 2019). Neste sentido, a Organização Pan-Americana da Saúde/Organização Mundial da Saúde (OPAS/OMS) pontua que "um ambiente que respeite e proteja os direitos básicos civis, políticos, socioeconômicos e culturais é fundamental para a promoção da saúde mental" (OPAS/OMS, 2016).

Importante, destacar que a presente divisão entre saúde física e saúde mental apenas se faz para fins didáticos e de melhor compreensão, apesar de entender a necessidade da integralidade da saúde no avanço da proteção jurídica.

Estudo demonstrado na "Síntese de Indicadores Sociais" (SIS), que teve como base a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) Contínua, de 2023, divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) aponta que 40,9% do total de trabalhadores do país ocupava posições informais. Entre mulheres pretas e pardas, esse percentual subia para 46,8%; entre homens pretos e pardos, 46,6%. Já entre as pessoas brancas, a proporção de trabalhadores na informalidade ficava abaixo da média do país: 34,5% entre as mulheres e 33,3% entre os homens.

Além disso, a pesquisa indica que os postos de trabalho informais são ocupados majoritariamente por pessoas de pele negra (IBGE, 2023). Neste sentido:

> Os prejuízos financeiros e de saúde causados pela COVID-19 pesam muito mais sobre mulheres, negros e pobres: 39% dos trabalhadores e trabalhadoras pretas e pardas estão em regime de informalidade, ante 29,9% de brancos e brancas. Autônomos, autônomas e informais foram as pessoas que mais perderam renda na crise (Organização das Nações Unidas, 2020).

Segundo IBGE (2017), há predominância de negros e pardos e trabalhadores com ensino fundamental completo (68,9%) no mercado informal. Assim, nota-se que mesmo antes da pandemia, já era possível verificar esse cenário.

Há assim uma política de "necropoder", imposta pelo neoliberalismo, que atua também na realidade do trabalho informal, entendendo-se tal política como poder de decidir quem vive e quem morre (Agamben, 2010), ou ainda, "poder de matar, deixar viver ou expor à morte" (Mbembe, 2019). Uma vez que os trabalhadores informais, são abandonados à própria sorte, assumindo o risco entre a vida e a morte. Situação que aflige, de modo ainda mais intenso, pessoas negras e de baixa escolaridade.

Para além de grandes consequências na previdência social (Silva *et. al.*, 2020), os trabalhadores informais são impactados por problemas na saúde mental, consequências da forma que o trabalho é organizado na economia informal.

Neste sentido, segundo Oliveira *et. al.* (2010), sentimento de abandono, sobrecarga de trabalho, insatisfação com o salário e tempo insuficiente para o lazer, convivência com usuário de álcool ou drogas, existência de parente com doença grave, sobrecarga de trabalho, impossibilidade de ascensão no trabalho são fatores que se encontram no contexto da vida dos trabalhadores informais.

Além disso, ambientes de trabalho inseguros, trabalhos de longas horas, pouco ou nenhum acesso a proteções sociais ou financeiras e discriminação também são inseguranças enfrentados pelos trabalhadores informais, de acordo com a OMS e a OIT (Rocha, 2022).

A classe-que-vive-do-trabalho (Antunes, 2009) na economia informal é exposta, significativamente, à lógica da personalização dos problemas, ou seja, atribuição dos problemas vivenciados às questões individuais (Rouat; Laurent, 2008). Dizendo de outra forma, há a psicologização política do trabalho, ou seja, transformação de problemas sociais em individuais (Crespo; Serrano, 2011). Assim, essa lógica afeta a subjetividade do trabalhador e até o adoecimento mental é responsabilidade exclusiva do indivíduo.

Desta forma, podemos concluir, como já afirmava Alan Supiot que diferentemente do empregador que assume apenas risco de ordem patrimonial, o trabalhador, por sua vez, arrisca a sua "pele". Dizendo de outro modo, o trabalhador arrisca o bolso (patrimônio), a pele (saúde física) e a mente (saúde mental).

RESPONSABILIDADE DE PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES INFORMAIS

A partir da compreensão, ainda que parcial, do cenário que os trabalhadores informais se encontram, importante pensar acerca de caminhos possíveis para maior prevenção, proteção e promoção da saúde mental desses trabalhadores.

A saúde, portanto, a saúde mental é um direito humano e fundamental[1]. Assim, o dever de prevenção, proteção e promoção é coletivo, como afirma Baruki (2024, p. 113):

> Os Direitos fundamentais são direitos subjetivos aplicáveis às relações públicas ou privadas, indispensáveis à realização da natureza humana ou à vida em sociedade e, por isso, são assegurados ou promovidos pelo próprio indivíduo, por sua família, pela sociedade nacional e, subsidiariamente, pela ordem internacional.

O Supremo Tribunal Federal (STF) declarou, através da ADI n.º 1862-MC/RJ, que o dever de fiscalização e tutela do meio ambiente do trabalho não cabe somente ao Ministério do Trabalho e Emprego, mas também a todos os órgãos que cuidam da saúde pública:

> À luz desse relevante entendimento jurisdicional da mais alta corte do Poder Judiciário Brasileiro, **tem-se que a proteção a saúde do trabalhador informal não está à margem de legislação infraconstitucional específica. Incidem, concomitantemente, as normas jurídicas de defesa da saúde do trabalhador, do informal inclusive, aditadas pela União, pelos Estados e pelo Distrito Federal, detentores de competência concorrente para legislar acerca dessa matéria** (art. 24, XII, da CF) (VIEIRA, 2010, p. 52) (grifo nosso)

A Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (instituída pela Portaria GM/MS n.º 1.823/ 2012) define que todos os trabalhadores, homens e mulheres, independentemente de sua forma de inserção no mercado de trabalho, formal ou informal, de seu vínculo empregatício, público ou privado, assalariado, autônomo ou desempregado são sujeitos da proteção normativa prevista na política.

A referida política, por sua vez, deve observar como princípio e diretriz a participação da comunidade, dos trabalhadores e do controle social[2].

Além disso, deve contemplar todos os trabalhadores priorizando, entretanto, pessoas e grupos em situação de maior vulnerabilidade, como aqueles inseridos em atividades ou em relações informais e precárias de trabalho, em atividades de maior risco para a saúde, submetidos a formas nocivas de discriminação, na perspectiva de superar desigualdades sociais e de saúde e de buscar a equidade na atenção[3].

[1] Saúde mental enquanto direito humano e fundamental: Declaração Universal dos Direitos Humanos (Artigo 1º e 25); Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Artigo 12); Eliminação de todas as formas de discriminação racial (artigo 5(e) iv); Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (Artigos 11(1)(f), 12 e 14(2)(b)); Convenção sobre os Direitos da Criança (Artigo 24); Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das Suas Famílias (artigos 28.º, 43.º (e) e 45.º (c) ; Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Artigo 25); Constituição da República Federativa do Brasil artigos 1º, III; 6º, 23, II, 196, 198, II e § 2º, e 204.

[2] Art. 5º, III, da Portaria nº 1.823, de 23 de Agosto de 2012

[3] Art. 7º, da Portaria n.º 1.823, de 23 de Agosto de 2012

Desta forma, o ente estatal é impelido a concretizar melhores condições de vida aos trabalhadores informais, principalmente no que se refere à saúde do trabalhador, visando a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores e a redução da morbimortalidade decorrente dos modelos de desenvolvimento e dos processos produtivos que estão inseridos.

Já em âmbito internacional, a Declaração da Filadélfia (1944) reconhece enquanto princípios fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que o trabalho não é uma mercadoria e a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos, entre outros.

Segundo Claudia Coenjaerts, diretora regional da OIT para a América Latina e o Caribe, de acordo com as estimativas da OIT, "os trabalhadores informais têm entre 3 e 4 vezes mais probabilidades de serem pobres do que os trabalhadores formais, ao mesmo tempo, representam entre 70% e 90% da pobreza laboral total" (Organização Internacional do Trabalho, 2023). Desta forma, buscando observar seus princípios, a OIT emitiu a recomendação n.º 204, que busca facilitar transição de trabalhadores e unidades econômicas da economia informal para a economia formal, respeitando os direitos fundamentais dos trabalhadores e assegurando oportunidades de segurança de rendimentos, de meios de vida e de capacidade empreendedora.

Além disso, conforme Vieira a Convenção 161 da OIT alcança também os trabalhadores informais, na medida em que o acesso à saúde é um direito universal, tornando-o fundamental e reconhecido pelos tratados internacionais ratificados pelo Brasil, não distinguindo, portanto, entre categorias de trabalho ou trabalhador (VIEIRA, 2010, p. 31). Importante destacar ainda que a convenção 161 da OIT, estabelece diretrizes para que os países-membros promovam serviços de saúde voltados à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, além de proteger a saúde dos trabalhadores em seus ambientes de trabalho, com ênfase em práticas preventivas.

Pinto (2010) esclarece que os direitos fundamentais "devem ser respeitados, independentemente de qualquer formalismo, positividade ou tipicidade". Corroborando, desta forma, proteção jurídica aos trabalhadores informais.

Considerando a tríade principiológica de prevenção de John Ruggie, representante do secretário-geral da Organização das Nações Unidas (ONU), a saber, *proteger, respeitar e reparar*, a participação do Estado é fundamental. Posto que podemos interpretar que todos os referidos princípios prescrevem atuação precípua do Estado.

Por "proteger" entende-se a necessidade do Estado coibir as violações aos Direitos Humanos, principalmente no que se refere aos Direitos Trabalhistas. Já por "respeitar", implica no dever do Estado, através dos poderes executivo, legislativo e judiciário, intervir respeitando os Direitos Humanos e fundamentais no que se refere aos Direitos Trabalhistas, na medida em que os Poderes Legislativo e Judiciário, principalmente, são reconhecidos como agentes de precariedade (Almeida; Almeida, 2021). Por fim, "reparar" é voltado, principalmente, ao poder judiciário a fim de reparar eventuais violações de direitos, especialmente, no que tange às violações aos direitos à saúde dos trabalhadores, priorizando a pessoa trabalhadora em detrimento do capital.

Assim, verifica-se a responsabilidade do Estado em salvaguardar a saúde mental dos trabalhadores informais, mediante uma obrigação de fazer e de deixar de fazer, ou seja, uma obrigação positiva e negativa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise da realidade dos trabalhadores informais no Brasil revela um cenário alarmante, em que a precariedade das condições laborais impacta diretamente a saúde mental desses indivíduos. A tolerância do Estado e lacuna na proteção social eficaz agrava problemas como estresse, ansiedade e depressão, colocando em risco não apenas o bem-estar psicológico dos trabalhadores, mas também sua capacidade de contribuir para a economia e a sociedade.

Neste contexto, é imperativo que haja uma mobilização fundamental do Estado para garantir a proteção da saúde mental dos trabalhadores informais. Políticas públicas direcionadas, que reconheçam as particularidades da informalidade e busquem proporcionar acesso a serviços de saúde mental, são essenciais. Além disso, iniciativas que promovam a transição da economia informal para formal.

A responsabilidade pela saúde mental dos trabalhadores informais não deve ser vista apenas como uma questão ética, mas como uma necessidade social e econômica. Ao proteger a saúde mental desse grupo, estamos não apenas promovendo a dignidade no trabalho, mas também investindo na construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Portanto, este artigo conclui que a reflexão e a ação sobre a saúde mental dos trabalhadores informais são urgentemente necessárias. A transformação desse cenário requer um compromisso coletivo que vise não apenas a dignificação do trabalho, mas também a valorização do ser humano em suas múltiplas dimensões. A saúde mental deve ser uma prioridade nas agendas de políticas públicas, assegurando que todos os trabalhadores, independentemente de sua condição, tenham direito a um ambiente de trabalho saudável e a uma vida digna.

REFERÊNCIAS

AGAMBEN, Giorgio. **Homo sacer:** o poder soberano e a vida nua I. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010, p. 137.

ANTUNES, Ricardo. 2002b. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. 8a ed. São Paulo: Ed. Cortez/Ed. Unicamp.

ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DE CAMPINAS (ACIC). **Delivery corporativo torna mais eficiente a entrega de produtos vendidos online**. Campinas, SP: ACIC, 15 jul. 2021. *Site*: globo.com. Disponível em: https://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/especial-publicitario/acic/noticia/2021/07/15/delivery-colaborativo-torna-mais-eficiente-a-entrega-de-produtos-vendidos-online.ghtml. Acesso em: 24 set. 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. Apresentação. *In*: Rodrigo de Lacerda Carelli; Tiago Muniz Cavalcanti; Vanessa Patriota da Fonseca. (Org.). **Futuro do Trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. 1. ed. Brasília: ESMPU, 2020. v. 1, apresentação, p. 9-17. Disponível em:

https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade. Acesso em: 24 set. 2024.

CRESPO, Eduardo. SERRANO, María Amparo. Regulacíon del trabajoy el gobierno de la subjetividad: a psicologización política del trabajo. In. BERNAL, Anastasio Ovejero (Coord.). Psicologia social crítica, 2011, p. 248. Disponível em: http://webs.ucm.es/centros/cont/descargas/documento25372.pdf. Acesso em: 13 Out. 2024.

de Oliveira, G. F., Carreiro, G. S. P., Filha, M. D. O. F., Lazarte, R., & de Toledo Vianna, R. P. (2010). Risco para depressão, ansiedade e alcoolismo entre trabalhadores informais. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, 12(2), 272-277. Recuperado de https://www.revistas.ufg.br/fen/article/view/10354/6909

DRUCK; Maria da Graça. A tragédia neoliberal, a pandemia e o lugar do trabalho. **O social em questão**, Rio de Janeiro, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, v. XXIV, n. 49, p. 11-34, jan. 2021. Disponível em: http://www.ser.puc-rio.br/3_DRUCK.PDF. Acesso em: 24 set. 2024.

IBGE. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua**. Brasília: Governo Federal, 2020. Site: Governo Federal. Disponível em: https://www.gov.br/fazenda/pt-br/centrais-de-conteudos/publicacoes/conjuntura-economica/emprego-e-renda/2020/informativo-pnad-continua-setembro2020.html. Acesso em: 24 set. 2024.

IBGE**. Síntese de indicadores sociais:** uma análise das condições de vida da população brasileira: 2023 / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. - Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102052.pdf. Acesso em: 08 out. 2024.

MBEMBE, Achille. **Necropolítica:** biopoder, soberania, estado de exceção, política da morte. São Paulo: n-1 edições, 2019, p. 18-19.

NUN, José. **O futuro do emprego e a tese da massa marginal**. Novos Estudos CEBRAP, São Paulo, n. 56, p. 43- 62, mar. 2000.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **A COVID-19 encontra no Brasil uma enorme desigualdade racial, afirmam especialistas**. Disponível em https://brasil.un.org/pt-br/88991-covid-19-encontra-no-brasil-uma-enorme-desigualdade-racial-afirmam-especialistas. Acesso em: 08 out. 2024

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Informalidade e pobreza trabalhista pesam sobre os mercados de trabalho na América Latina e no Caribe**. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/informalidade-e-pobreza-trabalhista-pesam-sobre-os-mercados-de-trabalho-na#:~:text=A%20diretora%20Regional%20explicou%20que,%25%20da%20pobreza%20laboral%20total%E2%80%9D. Acesso em: 12 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação nº 204, de 12 de junho de 2015**. Recomendação sobre a transição da economia informal para a economia formal. Disponível em: https://www.ilo.org. Acesso em: 12 out. 2024.

ROCHA, Lucas. Cerca de 15% dos trabalhadores no mundo possuem transtornos mentais, diz OMS. CNN, São Paulo. 2022. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/saude/cerca-de-15-dos-trabalhadores-no-mundo-possuem-transtornos-mentais-diz-oms/. Acesso em: 12 out. 2024.

RODRIGUES, Lucas. Pandemia faz crescer o número de motoristas que exercem atividades remuneradas. **Band Vale**, Campos do Jordão, 12 jul. 2021. Rádio Band Vale FM. Disponível em: https://www.band.uol.com.br/band-vale/noticias/pandemia-faz-crescer-o-numero-de-motoristas-que-exercem-atividades-remuneradas-16359327. Acesso em: 24 set. 2024.

SANTOS, Larissa Dias Puerta dos; DE SOUZA PINTO, Felipe Chiarello. Impactos da COVID-19 como mecanismo disruptivo para a inovação tecnológica da educação jurídica brasileira. *In*: LIMA, Fernando Rister de Sousa; SMANIO, Gianpaolo Poggio; WALDMAN, Ricardo Libel; MARTINI, Sandra Regina. **COVID-19 e os Impactos no Direito**: mercado, estado trabalho, família, contratos e cidadania. 1. ed. São Paulo: Almedina Brasil, 2020.

PINTO, Eduardo Vera-Cruz. Considerações genéricas sobre os direitos da personalidade. **Revista CEJ**, n. 25, Brasília, p. 70-73, abr/jun. 2004. Disponível em: https://revistacej.cjf.jus.br/cej/index.php/revcej/article/view/606/786. Acesso em: 12 out. 2024.

TEODORO, Maria Cecilia Máximo. **A síndrome de patrão**. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/depeso/258217/a-sindrome-de-patrao. Acesso em: 07 out. 2024.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; VALADÃO, Carla Cirino. A flexibilização positiva: uma forma de tutelar e promover a dignidade humana do trabalhador. *In*: DA SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves; DE MISAILIDIS, Mirta Gladys Lerena Manzo; CECATO, Maria Aurea Baroni. (Org.). **Direito do trabalho e seguridade social**. 1. ed. Florianópolis: Conpedi, 2015. v. 01, p. 84-103. Disponível em: http://site.conpedi.org.br/publicacoes/c178hotg/n99xp553/o8q86v24520I4Fmt.pdf. Acesso em: 24 set. 2024.

VIEIRA, Valmir Inácio. **Trabalhador informal:** direito à saúde: responsabilidade civil do tomador de serviços. São Paulo: LTr, 2010.

METASSÍNTESE DA PRODUÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL DO TRABALHO: PARTILHANDO RESULTADOS PARCIAIS

Dímitre Sampaio Moita
Pós-doutorando pelo Programa de Pós-graduação de Psicologia da Universidade Federal do Ceará. Doutor e mestre em Psicologia pela UFC. Graduado em Psicologia pela UFC. E-mail: dimitremoita@gmail.com ORCID: https://orcid.org/0000-0002-1814-7751

Arthur Suto Rostei Fernandes dos Anjos
Estudante do Curso de Psicologia da Universidade Cruzeiro do Sul. Bolsista do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica. E-mail: arthursuto@gmail.com Lattes: http://lattes.cnpq.br/7845015280301970

Rafael de Morais Amendoeira
Estudante do Curso de Psicologia da Universidade Cruzeiro do Sul. Bolsista do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica. E-mail: moraisrafael531@gmail.com Lattes: https://lattes.cnpq.br/8507224703238216

RESUMO

Os estudos em Psicologia Social do Trabalho (PST) remontam ao início da década de 1980, período de redemocratização da sociedade brasileira, quando se observa o fortalecimento da organização política dos trabalhadores. A PST surge como uma abordagem crítica que reconhece os efeitos do capitalismo sobre a saúde mental do trabalhador, tendo um olhar crítico sobre as relações capital-trabalho e aproximando-se dos movimentos sociais, sindicatos e coletivos de trabalho. Diante dos novos desafios aos pesquisadores da área, foi proposta a pesquisa que inspira este artigo, que tem como objetivo uma metassíntese das dissertações e teses publicadas na área de 2013 a 2023. A metassíntese é dividida em cinco fases: exploração, refinamento, cruzamento, descrição e análise. Através da busca pelos descritores "psicologia social do trabalho" e "psicologia do trabalho" no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES e aplicando critérios de inclusão e exclusão dos estudos, chegou-se a um corpus de 33 dissertações e 20 teses. Elaboramos um guia para análise com as questões: Trata-se de estudo prioritário? Reflete sobre o próprio desenvolvimento do campo? Qual a motivação do estudo? Qual segmento de trabalhadores/tema analisado? O estudo se posiciona ao lado dos trabalhadores? Quais as ferramentas teórico-metodológicas empregadas no estudo? O estudo analisa o cotidiano do trabalho? O estudo propõe transformação do trabalho analisado? Qual a principal conclusão do estudo? Até o momento foram avaliadas 16 dissertações e 6 teses e a análise parcial do corpus evidencia a diversidade de segmentos de trabalhadores e temas que mobilizam as pesquisas, a adoção de um compromisso político com a classe trabalhadora e limitada difusão regional da PST quanto a unidades da federação, universidades e programas de pós-graduação. Os estudos apresentam como motivações inquietações quanto às condições de vida e trabalho em diversos contextos e ambientes de trabalho e demonstram preocupação em analisar o cotidiano e/ou a atividade realizada, contudo, são menos frequentes as pesquisas que apresentam propostas de transformação do trabalho.

Palavras-chave: psicologia social do trabalho. psicologia do trabalho. metassíntese. dissertações. teses.

ABSTRACT

Studies in Social Psychology of Work (SPW) date back to the 1980s, a period of re-democratization of Brazilian society, when workers' political organization was strengthened. SPW emerged as a critical approach that recognized the effects of capitalism on workers' mental health, taking a critical look at capital-labour relations and approaching social movements, trade unions and work collectives. In face of these new challenges for researchers in the field, we proposed the research that inspired this paper, which aims to produce a meta-synthesis of the dissertations and theses published in the field from 2013 to 2023. The meta-synthesis is divided into five phases: exploration, refinement, cross-referencing, description and analysis. By searching for the descriptors "social psychology of work" and "psychology of work" in the CAPES Theses and Dissertations Catalog and applying inclusion and exclusion criteria to the studies, we came up with a corpus of 33 dissertations and 20 theses. We drew up an analysis guide with the following questions: Is it a priority study? Does it reflect on the development of the field itself? What is the reason for the study? Which segment of workers/issue is being analyzed? Is the study on the side of the workers? What are the theoretical and methodological tools used in the study? Does the study analyze everyday work? Does the study propose a transformation of the work analyzed? What is the study's main conclusion? To date, 16 dissertations and 6 theses have been evaluated and the partial analysis of the corpus shows the diversity of worker segments and themes that mobilize the research, the adoption of a political commitment to the working class and the limited regional diffusion of the PST in terms of units of the federation, universities and postgraduate programs. The studies are motivated by concerns about living and working conditions in various contexts and work environments and show a concern for analyzing daily life and/or the activity carried out; however, research that presents proposals for transforming work is less frequent.

Keywords: social psychology of work. psychology of work. meta-synthesis. dissertations. theses.

INTRODUÇÃO

As recentes transformações do mundo do trabalho evidenciam a complexificação das relações de trabalho, dos produtos e serviços e dos impactos psicossociais sobre as subjetividades das pessoas que compõem a classe-que-vive-do-trabalho. Desde a crise capitalista da década de 1970, marco central dos debates recentes das ciências do trabalho, vimos o surgimento de novas formas de organização da produção que, quando comparadas com o modelo hegemônico até então (o taylorista-fordista), se pautam na flexibilização dos contratos de trabalho, na polivalência das pessoas trabalhadoras e no enfraquecimento do direito do trabalho como ferramenta de mediação da relação capital-trabalho pelo Estado. Nas primeiras décadas do século XXI, trabalhadoras e trabalhadores de todo o mundo vêm somar-se aos desafios impostos por tais transformações as repercussões do trabalho uberizado e todo o complexo de fatores instaurado pela mediação das relações de trabalho e consumo por empresas-aplicativo, ensejando uma forma de economia de "bico" (gig economy) que dá novas aparências à informalidade com que conviveu por todo século XX o mercado de trabalho brasileiro.

Tais mudanças desafiam as profissionais e pesquisadoras em Psicologia que buscam compreender e intervir sobre o mundo do trabalho. A construção de uma Psicologia voltada ao trabalho, consequente com os desafios contemporâneos, é a força motriz da perspectiva da Psicologia Social do Trabalho (PST), um campo informado pela Psicologia Social, característico do desenvolvimento de uma ciência psicológica crítica e não afastada dos graves problemas sociais presentes na realidade latino-americana e brasileira, ou seja, uma postura cuja palavra de ordem é a transformação social.

O desenvolvimento e, por conseguinte, crescimento da PST, requer a investigação do que foi produzido até o presente, com a finalidade de orientar os passos futuros. A sistematização do conhecimento produzido por pesquisadores que tomam a PST como ponto de partida e/ou com a qual desejam colaborar é o objetivo geral das pesquisas *Metassíntese da produção em Psicologia Social do Trabalho: análise das teses publicadas no Brasil (2013-2023)* e *Metassíntese da produção em Psicologia Social do Trabalho: análise das dissertações publicadas no Brasil (2013-2023)*, projetos conduzidos no Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC) do curso de Psicologia da Universidade Cruzeiro do Sul, cujos resultados parciais compõem este artigo.

Após esta introdução, discorremos brevemente sobre o campo em análise, para, em seguida, descrever as fases do percurso metodológico da metassíntese que permitiram a constituição do *corpus* de análise. A análise em si é compartilhada em tópicos separados, o primeiro dedicado às dissertações, o segundo, às teses. Encerramos o artigo com considerações finais que, dado o caráter parcial e inconcluso dos projetos de pesquisa, devem ser consideradas em sua natureza provisória.

PSICOLOGIA SOCIAL DO TRABALHO

O desenvolvimento da Psicologia Social do Trabalho remonta a estudos realizados por psicólogas sociais desde as décadas de 1970-1980 (MELLO, 1988; RODRIGUES, 1978), contudo, tais estudos podem ser identificados como precursores de um campo que virá a se delinear de forma mais explícita a partir dos anos 1990. A constatação de que a PST se desenvolverá mais claramente a partir desse período é resultado de uma reflexão retrospectiva de Coutinho, Bernardo e Sato (2017), que buscam delimitar, dentro desse desenvolvimento histórico, as características particulares ao fazer da PST.

O campo é constituído no contexto de redemocratização da sociedade brasileira no pós-ditadura empresarial-militar que vigorou no país entre 1964 e 1985. As demandas de trabalhadores organizados que buscavam compreender o adoecimento e o alto consumo de medicamentos e de reivindicação do direito ao trabalho seguro e estável, discussões que surgiram nas décadas de 1980 e 1990 respectivamente, servem como pretexto para a construção do campo da saúde do trabalhador e da economia solidária, espaços primordiais de desenvolvimento da PST, não como um projeto executado a partir de um planejamento a priori, mas "seu alvo primeiro consistiu em melhorar a vida das pessoas na busca por cidadania, mesmo reconhecendo seus limites em nossa sociedade" (SATO; COUTINHO; BERNARDO, 2017, p. 12).

Em contraponto às abordagens hegemônicas que estudam o campo do trabalho com foco nas relações interpessoais dele recorrentes, a PST observa as condições de trabalho e a atividade em si, reconhecendo apenas ser possível extrair a dimensão psicológica do trabalho a partir do estudo dos âmbitos macro e microssociais, considerando também o sentido do trabalho para o indivíduo e o conflito entre os interesses das pessoas trabalhadoras e os interesses do capital, posicionando-se ao lado dos trabalhadores.

A afirmação de um compromisso ético-político com a realidade brasileira e latino-americana exige o esforço constante de entendimento e análise dos sentidos do mundo do trabalho que observamos. Como indicava Martín-Baró (1989/2014, p. 621), no contexto periférico em que nos encontramos, uma psicologia política do trabalho "deveria prestar uma atenção muito particular aos aspectos críticos do sistema de trabalho imperante. Em outras palavras,

deveria examinar com novos olhos a forma de agir dos setores discriminados, dos marginalizados e desempregados, dos explorados e reprimidos".

Visando a continuidade do desenvolvimento desse campo, a ampliação de sua relevância e a difusão do conhecimento nele produzido, observa-se a necessidade de inventariar as pesquisas produzidas no Brasil que se voltam explicitamente à construção da PST. Os estudos de revisão de literatura, como é o caso da metassíntese (SANDELOWSKI; DOCHERTY; EMDEN, 1997), são ferramentas importantes para a sistematização histórica da produção acadêmica e verificação material dos avanços e limites de um dado campo de conhecimento.

Em estudo recente, Bastos e Oliveira (2019) se dedicam à metassíntese dos 19 volumes editados pela revista Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, periódico criado em 1998, vinculado ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (IP/USP). Bastos e Oliveira (2019) analisam dois grupos de documentos: as 10 publicações mais acessadas no site da revista e 18 publicações que apresentavam as expressões "Psicologia social" e/ou "Psicologia do Trabalho" e/ou "Psicologia social do trabalho" entre as palavras-chave dos resumos. Barbosa-de-Melo *et al.* (2023) se dedicaram à metassíntese de publicações do mesmo periódico, porém, focalizando as relações entre gênero e trabalho das mulheres em um *corpus* de 72 artigos publicados entre 1998 e 2018. Esta pesquisa segue finalidades semelhantes e acolhe as contribuições de ambos os estudos, contudo, se diferencia pelo tipo de material analisado e pelo período de suas publicações.

PERCURSO METODOLÓGICO

A investigação de revisão de literatura, a partir da metodologia de metassíntese, tem como objetivo constituir "interpretações amplas que conduzam ao desenvolvimento de determinado campo de saber a partir da integração ou da comparação de resultados já existentes, evitando-se assim, a reprodução de pesquisas primárias" (BASTOS, 2014, p. 23). A metodologia permite também identificar os caminhos tomados pelas pesquisadoras que constroem esse campo diante das transformações históricas, políticas e sociais experimentadas em nossa realidade. A pesquisa de metassíntese é empreendida em cinco fases:

Fase de exploração: envolve a definição da fonte – a base de dados em que se realizaram as buscas – e dos descritores de busca. Escolhemos o Catálogo de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) como base de dados e os descritores "psicologia social do trabalho" e "psicologia do trabalho", em buscas separadas, realizadas nos dias 07 e 08/07/2023, resultando em 209 trabalhos sob o descritor "psicologia social do trabalho" (189 dissertações e 101 teses) e 125 descritos como "psicologia do trabalho" (77 dissertações e 48 teses).

Os 415 estudos foram organizados em um arquivo do Microsoft Excel, divididos segundo descritor, selecionando título, resumo e palavras-chave, com a finalidade de garantir o posterior refinamento.

Fase de refinamento: trata-se de verificar se o material coletado possui relação com o objeto de pesquisa. Através da leitura de título, resumo e palavras-chave, avaliamos a pertinência do estudo ao campo da PST, visando aumentar a relevância do *corpus* analisado. Diante do grande volume de publicações, optamos pelos seguintes critérios de exclusão e inclusão:

Critérios de exclusão: estudos situados em áreas como psicologia social cognitiva, avaliação psicológica, psicologia do esporte, psicologia do trânsito, psicanálise etc.; estudos de psicologia organizacional; estudos de qualidade de vida no trabalho (QVT); estudos de orientação vocacional, orientação profissional e de carreira.

Critérios de inclusão: estudos que abordam diretamente a PST no título, no resumo ou nas palavras-chave; estudos que adotam como referencial teórico-metodológico as clínicas do trabalho (psicodinâmica do trabalho, psicossociologia do trabalho, clínica da atividade, ergologia) e seus fundamentos teóricos (ergologia da atividade, modelo operário italiano, psicopatologia do trabalho); estudos sobre saúde do trabalhador, tanto o campo de atuação nas políticas públicas quanto estudos em "saúde mental e trabalho" ou "saúde mental relacionada ao trabalho"; estudos sobre economia solidária e autogestão; estudos acerca das transformações do mundo do trabalho e seus impactos.

O refinamento foi realizado simultaneamente e em separado pelos coautores. Após os pesquisadores terem concluído suas análises, foram realizadas reuniões de avaliação coletiva dos resultados, com o objetivo de comparar as decisões acerca de cada estudo. A discussão entre pares dirimiu dúvidas e permitiu alcançar um corpus delineado tão objetivamente quanto possível.

Fase de cruzamento: visa a verificação de duplicidade no material coletado, o que pode ocorrer devido à escolha por dois descritores. Caso as autoras optem por utilizar ambos os termos no título, no resumo ou nas palavras-chave, os trabalhos aparecem duplicados no *corpus* de análise da pesquisa, o que deve ser evitado tendo em vista a exequibilidade do projeto e o melhor resultado possível. Além disso, também visando a exequibilidade da pesquisa, separamos os estudos que referem as Clínicas do Trabalho em ambos descritores e formatos para análises futuras.

Nesta fase, atingimos um *corpus* que atende aos objetivos estabelecidos no projeto de pesquisa, composto por publicações pertinentes à Psicologia Social do Trabalho. O *corpus* final, de 33 dissertações e 20 teses, foi dividido entre os descritores "psicologia social do trabalho" (11 dissertações e 6 teses) e "psicologia do trabalho" (22 dissertações e 14 teses).

Fase de descrição: escolha de categorias descritivas que permitam observar as principais características do material coletado. Além das características elementares comuns aos estudos (título; ano; resumo; palavras-chave; autoria; orientação; programa; universidade; unidade da federação; segmento de trabalhadores/tema), que podem ser explicitadas para uma visão integrativa do conteúdo, a descrição envolve a interpretação do próprio corpus analisado, a partir da criação de categorias que permitam conferir inteligibilidade ao conjunto dos estudos.

Quanto às categorias elementares, o maior volume de publicações acontece entre os anos de 2014 e 2017, com o total de 18 dissertações e 11 teses defendidas no período. Nos anos seguintes observamos um decréscimo do número de publicações, com 14 dissertações e 6 teses defendidas no período entre 2018 e 2023.

Os programas de pós-graduação em que os estudos foram conduzidos concentram-se em 9 unidades federativas: São Paulo, Ceará, Minas Gerais, Paraná, Espírito Santo, Rio Grande do Norte, Distrito Federal, Goiás e Paraíba, revelando uma relativa descentralização do eixo-sul-sudeste. O Programa de Pós-graduação em Psicologia Social do IP/USP apresenta o maior número de trabalhos defendidos, com 10 dissertações e 13 teses, com 16 dessas pesquisas sendo orientadas por Leny Sato. Destaque também para a Universidade Federal do Ceará, com 8

publicações (7 dissertações e 1 tese), com 7 pesquisas orientadas por Cássio Adriano Braz de Aquino.

Quanto aos segmentos de trabalhadores e temas das investigações, observa-se grande diversidade, só havendo recorrência do estudo de trabalhadores de hospitais universitários, como demonstra a tabela 1.

	Segmento de trabalhadores	Temas
Dissertações	garotos de programa; mulheres motoristas de ônibus; bancários; trabalhadores formais e/ou informais e/ou ilegais da Praça da Sé; vendedores informais de rua; agentes comunitários de saúde; mulheres transexuais; professores da educação pública; comerciários do setor do varejo; trabalhadoras de recursos humanos; galegos/crediaristas; servidores portadores de deficiências; trabalhadores migrantes; trabalhadores em estado de privação de liberdade.	formação em Psicologia do Trabalho e das Organizações; subjetividade capitalística e mundo do trabalho.
Teses	trabalhadores de um banco comunitário; trabalhadores de uma cadeia de cooperativas; profissionais de saúde; trabalhadores de hospitais universitários (2).	transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho.

Tabela 1 - Segmentos de trabalhadores e temas por dissertações e teses. Elaboração própria.

Fase de análise: Implica o próprio processo de interpretação do conteúdo da amostra, o que tem sido realizado mediante a leitura dos textos em seu inteiro teor.

Foi necessário elaborar um guia de análise para orientar a leitura, considerando o volume dos textos. O guia é composto de 8 perguntas que permitem sintetizar os principais elementos das pesquisas analisadas, a saber: 1. Trata-se de estudo prioritário? Reflete sobre o próprio desenvolvimento do campo? 2. Na introdução, o que mobiliza o estudo? Quem realiza o estudo apresenta suas motivações? Quais são? 3. Segmento de trabalhadores/tema. 4. O estudo se posiciona ao lado dos trabalhadores? Apresenta objetivos que buscam apoiar a luta de trabalhadores? Ou ampliar a compreensão sobre os processos de exploração? 5. Quais as ferramentas teórico-metodológicas empregadas no estudo? 6. O estudo analisa o cotidiano do trabalho? Busca compreender a atividade em si? 7. Dentre os resultados, o estudo propõe transformação do trabalho analisado? 8. Dentre os resultados, qual a principal conclusão do estudo acerca do trabalho analisado?

A partir das respostas ao guia, apresentamos a síntese dos resultados encontrados.

ANÁLISE DAS DISSERTAÇÕES

Das 16 dissertações analisadas até o momento, apenas uma delas se dedica ao desenvolvimento do próprio campo (LIMA, 2013), que é abordado, contudo, não especificamente como PST, mas como o campo mais amplo da Psicologia do Trabalho e Organizacional (PT&O).

Observa-se motivações diversas para as pesquisas, como: o contato com o tema durante a graduação, o que foi recorrente em 5 dissertações; 3 estudos que versam sobre a escassez de informações sobre certo tema ou área; 3 dissertações tiveram motivações de caráter social; 2 se

dedicam ao próprio contexto laboral dos autores; 2 estudos são motivados pela afinidade e pelo interesse pela análise do cotidiano; por fim, a história de vida das pesquisadoras foi apontado como inspiração para a investigação em 2 dissertações.

Sobre o posicionamento ético-político das pesquisas, 14 das 16 dissertações analisadas se posicionam ao lado dos trabalhadores. Aquelas que não apresentam um posicionamento explícito não analisam um grupo de trabalhadores, mas um tema (DIAS, 2016; LIMA, 2013). Onze dissertações apresentam seus objetivos, 5 não. Doze estudos visam uma compreensão sobre os processos de exploração, enfatizando teóricos que versam sobre os temas e criticam a estrutura do sistema capitalista de produção e reprodução da vida.

Quanto às ferramentas teórico-metodológicas, observa-se uma diversidade de referenciais teóricos e métodos, alguns sendo adotados por mais de uma dissertação. A PST é citada como referencial teórico em 10 estudos, a maior frequência; em segundo lugar, a Psicologia Social aparece em 6 dissertações; em seguida, a Antropologia, o marxismo e a Sociologia como referencial em 4 estudos; a psicossociologia clínica aparece em 2 dissertações. Por fim, diversas teorias são referidas uma única vez em dissertações. Quanto aos métodos, 5 estudos se utilizaram da etnografia; a história de vida, o diário de campo, as entrevistas semiestruturadas e as conversas informais aparecem em 4 dissertações; registros e entrevistas narrativas individuais aparecem em 3 estudos.

Em relação à análise do cotidiano e a compreensão da atividade, 10 dissertações buscam a compreensão do cotidiano e da atividade em si, tendo contato com o campo, acompanhando os trabalhadores, enfatizando o dia a dia que gira em torno do trabalho e das atividades desenvolvidas. Brito (2017) não analisou o cotidiano e nem a atividade em si, realizando um levantamento de memórias dos participantes. Por questões de anonimato e confidencialidade, o estudo de Paiva (2014) não se aprofundou na análise do cotidiano. Diniz (2014) se dedica à compreensão do cotidiano de alguns trabalhadores, mas como sua dissertação focaliza trabalhos diferentes da Praça da Sé, não foi possível abranger a atividade em si e a análise do cotidiano de todos. Lopez (2020) discute brevemente sobre as ocupações e a importância do trabalho para mulheres trans, porém não enfatiza a atividade em si ou o cotidiano. A questão também não se aplica aos estudos de Lima (2013) e de Dias (2016).

Cinco estudos não propuseram transformações, outras 9 dissertações não apresentam propostas de transformação, mas, em suas discussões, apontam precariedades do trabalho e ressaltam a importância do incentivo às políticas públicas, pesquisas e investigações. Apenas dois estudos enfatizaram essa transformação do trabalho: Paiva (2014) produz uma cartilha informativa, a partir das fotografias produzidas pelos participantes e dos resultados encontrados na pesquisa, evidenciando os olhares dos servidores para a organização com o intuito de desenvolver ações e sensibilizar os gestores a partir das especificidades das pessoas com deficiências; Gonçalves (2014) visa a transformação do trabalho, o que, inclusive, foi realizado no próprio campo, enquanto a autora estava realizando seu mestrado.

Nas conclusões observam-se resultados muito singulares, por conta da diversidade de objetos de estudo. A análise da precarização é observada como recurso para compreender as realidades investigadas. Mediada pelas especificidades das vivências e das transformações do trabalho específicas de cada contexto, a precarização, denunciada ora nas péssimas condições de trabalho, ora na desvalorização das trabalhadoras, ora no descumprimento de direitos vinculados ao trabalho, é suscitada por 6 das dissertações analisadas (BEVILACQUA, 2022; BRITO, 2017; FERREIRA, 2013; FIDELIS, 2019; MORAES, 2016; PAIVA, 2014). Estigmatização e preconceito são

objetos de reflexão em estudos que avaliam relações de gênero, sexualidade ou informalidade/ilegalidade (ABREU, 2014; ALMEIDA, 2018; ASCUNTAR, 2014; BRANDÃO, 2009; DINIZ, 2014; FILHO, 2019; LOPEZ, 2020). Dias (2016) verifica que a produção de subjetividade capitalística escamoteia a precarização e a flexibilização do trabalho na comunicação em massa. Gonçalves (2014) examina o trabalho prescrito e o trabalho real de agentes comunitários de saúde e demonstra os improvisos necessários para evitar conflitos ou adoecimentos. Lima (2013) verifica um espaço significativo da PT&O na formação e questiona as possibilidades de integração no campo.

ANÁLISE DAS TESES

Até o momento, foram analisadas 6 teses, nenhuma sendo classificada como estudo prioritário para as finalidades desta pesquisa.

As motivações para as pesquisas variam entre contato prévio com o tema em programas de mestrado (ANDRADA, 2013; BRAZ, 2014) ou na experiência profissional (ALVES, 2015; BASTOS, 2019; FREITAS, 2014). Lago (2013) não especifica sua motivação para o estudo apresentado.

Com exceção da tese de Alves (2015), que apresenta um propósito mais teórico, as demais teses colocam-se claramente ao lado dos trabalhadores. Freitas (2014), Bastos (2019), Braz (2014) e Andrada (2013) apresentam posicionamentos mais críticos, investigando os processos de exploração que afetam os públicos estudados, enquanto Lago (2013) tem como foco a discussão sobre como a saúde mental dos profissionais é afetada pelas condições de trabalho e na construção de uma escala para avaliação da fadiga por compaixão nesse grupo de profissionais.

Dentre os métodos de pesquisa utilizados, os mais comuns são: diário de campo (ANDRADA, 2013; BASTOS, 2019), entrevistas semiestruturadas e estudo qualitativo, ambos utilizados por Alves (2015) e Freitas (2014) e etnografia (ANDRADA, 2013; BASTOS, 2019). Foram utilizados também análise de documentos, entrevista etnográfica e observação, análise do cotidiano e campo-tema, entrevistas prolongadas, *Maslach Burnout Inventory* (MBI), notas de campo, observação participante e questionário sociodemográfico. Quanto às perspectivas teóricas, observa-se a predominância das psicologias, sendo: social (ANDRADA, 2013; BASTOS, 2019; BRAZ, 2014); do trabalho (ALVES, 2015); e social do trabalho (ANDRADA, 2013; BRAZ, 2014; FREITAS, 2014). A sociologia também aparece como referencial de quatro publicações. Outros referenciais teóricos também utilizadas são filosofia do cotidiano, estudos em saúde mental de profissionais da saúde, saúde mental relacionada ao trabalho, conceito de determinação do processo saúde doença e saúde do trabalhador, antropologia, fisiologia e psicodinâmica do trabalho.

O cotidiano do trabalho, interrogação do quarto item do guia de análise, é abordado em 5 das 6 teses analisadas através dos relatos dos entrevistados. Andrada (2013) faz uma análise sobre como o modelo de autogestão impactou o dia a dia dos trabalhadores. Em Bastos (2014), entrevistas realizadas em 2016 e 2018 demonstram os impactos que mudanças na gestão e os diferentes tipos de vínculos empregatícios causaram no dia a dia e na percepção dos profissionais acerca do trabalho. Braz (2014) colhe relatos para compreender as possibilidades que um banco comunitário traz para a sociabilidade de um bairro. Os relatos apresentados por Freitas (2014) e Lago (2013) são base para identificar possíveis situações que levam os trabalhadores da saúde ao

burnout e à fadiga por compaixão, respectivamente. Nenhum dos estudos propõe mudanças no cotidiano do trabalho.

Quanto às conclusões, Braz (2014) reflete sobre a importância que o Banco Palmas, um banco comunitário, assumiu tanto para os moradores, quanto para o bairro e a cidade de Fortaleza (CE), sendo um espaço de sociabilidade e reflexão política, indo além dos serviços financeiros. Andrada (2013) conclui que o modelo de autogestão da Justa Trama não isolará os trabalhadores dos efeitos das contradições do capitalismo, porém, reforça que eles possuem ferramentas para enfrentá-los. Lago (2013) foca a conclusão do trabalho na viabilidade de aplicação das escalas de avaliação da fadiga por compaixão apresentadas no estudo, reforça que a fadiga por compaixão é uma "ameaça constante no cotidiano dos profissionais de saúde" (LAGO, 2013, p. 173). Alves (2015) apresenta uma discussão sobre limitações, desafios e oportunidades da discussão do processo saúde-doença ligados ao trabalho. A classificação dos transtornos mentais em relação ao tipo de benefício previdenciário, atualmente classificados como "doenças comuns", é a perpetuação de uma visão individualizada do processo de adoecimento ao não contemplar o impacto do contexto socioeconômico das relações de trabalho. Bastos (2019, p. 195) reflete sobre como a "babel dos vínculos", a convivência de diferentes tipos de vínculos empregatícios para um mesmo cargo, impacta negativamente nas relações de trabalho, resultando na "institucionalização da competitividade e a naturalização do sofrimento". Freitas (2014) conclui que, apesar dos elementos negativos relatados, como, por exemplo, o gerencialismo no modo de gestão e a falta de estrutura e instrumentos no hospital, fatores positivos como o valor social do trabalho, a satisfação pelo contato e cuidado com crianças, os bons relacionamentos interpessoais e autonomia na jornada de trabalho contribuem para o baixo índice de desenvolvimento da síndrome de burnout dentre o grupo participante da pesquisa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dentre os trabalhos analisados até o momento, percebemos que não há um interesse na contribuição à construção do campo da PST, dado que apenas uma dissertação foi classificada como estudo prioritário dentro de nossos parâmetros (LIMA, 2013), porém, tem como foco o campo mais amplo da Psicologia do Trabalho e das Organizações (PT&O).

No geral, os trabalhos, inclusive os que não foram classificados pelos autores especificamente como pertencentes à PST, seguem a proposta de uma visão problematizadora e crítica apresentadas como a principal intenção da abordagem, com o objetivo de "questionar e apontar as condições e relações de trabalho que restringem as ações das pessoas, constrangem seus modos de ser e limitam suas condições de vida" (COUTINHO; BERNARDO; SATO, 2017, p. 14). Dentre as teses, talvez devido ao pequeno número de publicações analisadas até este ponto, identificamos uma predominância do foco em profissionais da saúde, uma tendência diferente das dissertações, que apresentam uma maior variedade de segmentos e temas estudados. É possível também identificar o compromisso com o enfoque na Saúde do Trabalhador, um dos dois principais campos que embasaram o surgimento e desenvolvimento da PST.

A pluralidade de metodologias e abordagens também está em acordo com o apresentado por Coutinho, Bernardo e Sato (2017), que afirmam que, por se aproximar do real e direcionar o olhar ao cotidiano, a PST não se prende a abordagens ou metodologias específicas, mas busca afastar-se das ciências hegemônicas.

Os estudos apresentam duas outras características descritas como fundantes do campo: assumem a perspectiva das pessoas que trabalham, tanto no que se refere ao compromisso ético-político quanto à adoção de estratégias metodológicas que permitam apreender e transmitir o saber e a experiência próprios de quem trabalha; e a compreensão das realidades de trabalho a partir de processos simbólicos e de categorias estruturais, evidente na articulação entre elementos macro e microssociais nas discussões e conclusões das investigações.

Algo que merece atenção na continuidade do estudo é o fato de que a PST aparece como um dos referenciais teóricos mais frequentes, no entanto, a maioria dos trabalhos não são classificados como pertencentes a esse campo. Além disso, considerando que o campo é espaço de produção/intervenção que se constitui a partir de diversos referenciais teóricos, cabe investigar quais contribuições teóricas são atribuídas à PST nos estudos do *corpus*.

REFERÊNCIAS

ABREU, V. B. S. **Entre o marginal e o laboral: o trabalho de garotos de programa da cidade de Fortaleza**. 2014. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Centro de Humanidades, Departamento de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2014.

ALMEIDA, T. B. **O desgaste mental de motoristas de ônibus: um recorte de gênero**. 2018. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, Universidade São Paulo, São Paulo, 2018.

ALVES, N. C. R. **A construção sociopolítica dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho**. 2015. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.

ANDRADA, C. F. **Trabalho e política no cotidiano da autogestão: o caso da rede Justa Trama**. 2013. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

ANDRADA, C. **O encontro da política com o trabalho**: história e repercussões da experiência de autogestão das cooperadas da UNIVENS. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, Universidade de São Paulo, São Paulo/SP, 2005.

ASCUNTAR, M. C. G. **Trajetórias de trabalho de vendedores informais de rua do centro de Cali, Colômbia**. 2014. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

BARBOSA-DE-MELO, J. S. V. *et al.* Relações de gênero e trabalho das mulheres na Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho: um balanço de suas duas primeiras décadas (1998-2018). **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S. l.], v. 26, p. e-181917, 2023.

BASTOS, J. A. **Saúde mental e trabalho**: metassíntese da produção acadêmica no contexto da pós-graduação brasileira. 2014. 112 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2014.

BASTOS, J. A. **Servidores, funcionários, terceirizados e empregados: a babel dos vínculos, cotidiano de trabalho e vivências dos trabalhadores em um serviço público**. 2019. Tese (Doutorado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

BASTOS, J. A.; OLIVEIRA, F. M. U. Cadernos de psicologia social do trabalho: metassíntese da produção publicada em duas décadas. **Psicologia & Sociedade** [online]. 2019, v. 31.

BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. (Orgs.). **Clínicas do trabalho**. 2. ed. Belo Horizonte: Artesã, 2021.

BERNARDO, M. H. et al. **Linhas paralelas**: as distintas aproximações da Psicologia em relação ao trabalho. Estudos de Psicologia, v. 34, n. 1, p. 15–24, mar. 2017.

BEVILACQUA, C. **"A máquina não para"**: Impactos da pandemia da Covid-19 sobre a atividade docente na educação básica. 2022. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Setor de Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2022.

BRANDÃO, N. L. **O sexismo nas empresas a partir da perspectiva de profissionais de recursos humanos**. 2019. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

BRAZ, J. DE O. B. **Os dilemas de se estar no fio da navalha**: a experiência do Banco Palmas e suas práticas cotidianas. 2014. Tese (Doutorado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

BRITO, N. D. **"E a família acabou..." um estudo sobre a privatização do Banco do Estado do Ceará**. 2017. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Centro de Humanidades, Departamento de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2017.

CORDEIRO, M. P.; SPINK, M. J. Apontamentos sobre a História da Psicologia Social no Brasil. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 18, n. 4, p. 1068-1086, 2019.

COUTINHO, M. C.; BERNARDO, M. H.; SATO, L. (Orgs.). **Psicologia Social do Trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2017.

DIAS, D. M. T. **A produção de subjetividade capitalística no mundo do trabalho contemporâneo**: Uma análise a partir da revista HSM Management. 2016. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Departamento de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá, 2016.

DINIZ, B. F. **"Tem gente que não quer saber de trabalhar"**: apontamentos acerca do discurso sobre a vadiagem na Praça da Sé (SP). 2014. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

FERREIRA, L. F. **(Bem) Vindo a São Paulo**: narrativas de migrantes incluídos marginalmente e a criação de astúcias ao enfrentar a situação de pobreza. 2013. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

FIDELIS, S. T. S. **Atividades e biografias laborais de recuperandos da Associação de Proteção e Assistência ao Condenado de Macau/RN**: entre o crime e o trabalho. 2019. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2019.

FILHO, F. A. A. P. **"Toda vereda de roça vai descambar na cidade"**: O trabalho dos galegos/crediaristas. 2019. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Centro de Humanidades, Departamento de Psicologia, Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2019.

FREITAS, G. K. F. **O cotidiano dos trabalhadores da unidade de internação pediátrica de um hospital universitário e a Síndrome de Burnout**. 2014. Tese (Doutorado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2014.

GONÇALVES, R. J. D. **Agente Bailarino**: Análise dos Processos de Trabalho dos Agentes Comunitários de Saúde em Cariacica- ES. 2014. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Centro de Ciências Humanas e Naturais, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2014.

LAGO, K. C. **Compaixão e Trabalho**: Como sofrem os profissionais de saúde. 2013. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

LIMA, F. C. **A Psicologia do Trabalho e das Organizações na formação do psicólogo no Brasil**. 2013. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2012.

LOPEZ, V. Y. P. **Entre sentidos e desafios**: trajetórias laborais de transexuais da cidade de Fortaleza, Ceará. 2020. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Centro de Humanidades, Departamento de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2020.

MELLO, S. L. **Trabalho e sobrevivência**: mulheres do campo e da periferia de São Paulo. São Paulo: Editora Ática, 1988.

MORAES, L. P. **O sentido do trabalho na vida de comerciários de um hipermercado da cidade de Belo Horizonte e sua relação com a saúde psíquica**. 2016. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016.

PAIVA, J. C. M. **Trabalho e seus sentidos**: Estudo com servidores com deficiência numa IES. 2014. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Departamento de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2014.

RODRIGUES, A. M. **Operário, operária**: estudo exploratório sobre o operariado industrial da Grande São Paulo. São Paulo: Símbolo, 1978.

SANDELOWSKI, M.; DOCHERTY, S.; EMDEN, C. Qualitative metasynthesis: issues and techniques. **Research in nursing & health**, 20(4), 1997, 365–371.

SATO, L.; COUTINHO, M. C.; BERNARDO, M. H. A perspectiva da Psicologia Social do Trabalho. In: COUTINHO, M. C.; BERNARDO, M. H.; SATO, L. (Orgs.). **Psicologia Social do Trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2017.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DA PSICOLOGIA SOCIAL DO TRABALHO: ANÁLISE DOS PROCESSOS DE SUBJETIVAÇÃO E SAÚDE-DOENÇA

Dímitre Sampaio Moita

Pós-doutorando pelo Programa de Pós-graduação de Psicologia da Universidade Federal do Ceará. Doutor e mestre em Psicologia pela UFC. Graduado em Psicologia pela UFC. E-mail: dimitremoita@gmail.com ORCID: https://orcid.org/0000-0002-1814-7751

Fábio de Oliveira

Docente do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. Doutor em Psicologia Social pela PUC-SP. Mestre em Psicologia Social pela USP. Graduado em Psicologia pela USP. E-mail: fabioliv@usp.br ORCID: https://orcid.org/0000-0002-0109-1413

Cássio Adriano Braz de Aquino

Docente do Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Ceará. Doutor em Psicologia Social pela UCM (Espanha). Mestre em Psicologia pela UCM e em Administração pela UFPB. Graduado em Psicologia pela UFC e em Administração pela UNIFOR. E-mail: brazdeaquino@gmail.com ORCID: https://orcid.org/0000-0001-8651-1634

RESUMO

A Psicologia Social do Trabalho (PST) constitui uma aproximação psicossocial do mundo do trabalho que, inscrita no universo mais amplo da psicologia social crítica, busca a apreensão do trabalho como totalidade constitutiva da forma social capitalista e de suas mediações. Além do próprio processo de trabalho e dos processos organizativos nele sustentados, são objetos de estudo da PST os processos de subjetivação e de saúde-doença. A conjunção desses quatro processos integra o edifício teórico que consideramos representar a síntese das finalidades históricas da PST. Nesta comunicação interessa discutir a compreensão dos dois últimos processos (subjetivação e saúde-doença). Nos marcos do materialismo histórico-dialético, as proposições da psicologia concreta orientam a construção de uma abordagem da singularidade da experiência humana (ora como personalidade, ora como subjetividade, segundo o nível de complexidade analisado) a partir de sua natureza dramática, ou seja, de comportamento dotado de intenção significativa e contextualizado. O acolhimento das críticas à ideologia central da psicologia clássica (Politzer) e da fragmentação dos objetos da psicologia (Sève) leva à adoção da biografia como objeto que permite, mais do que a simples organização de narrativas, a recomposição dos sentidos e a decifração da vida concreta, percorrendo as mediações que vão do universal ao particular e ao singular. Já a medicina social latino-americana, também de extração marxista, contribui para a compreensão da determinação social do processo saúde-doença, assumindo o processo de produção e reprodução da vida como determinante dos perfis de morbimortalidade das populações. O reconhecimento do caráter social da dimensão biológica humana institui uma abordagem do adoecimento que toma o processo de trabalho como mediador das relações entre humano e natureza. O sentido da reflexão empreendida é de recuperação de fundamentos teórico-epistemológicos que potencializem as análises e intervenções da PST a partir da análise concreta da realidade concreta.

Palavras-chave: psicologia social do trabalho. processos de subjetivação. processo saúde-doença.

RESUMEN

La Psicología Social del Trabajo (PST) es una aproximación psicosocial al mundo del trabajo que, dentro del universo más amplio de la psicología social crítica, pretende comprender el trabajo como totalidad constitutiva de la forma social capitalista y de sus mediaciones. Además del propio proceso de trabajo y de los procesos organizativos que lo sustentan, los procesos de subjetivación y de salud-enfermedad también son objeto de estudio en la PST. La combinación de estos cuatro procesos conforma el edificio teórico que consideramos representar la síntesis de los objetivos históricos de la PST. En esta comunicación, nos interesa discutir la comprensión de los dos últimos procesos (subjetivación y salud-enfermedad). En el marco del materialismo histórico-dialéctico, las proposiciones de la psicología concreta orientan la construcción de un abordaje de la singularidad de la experiencia humana (a veces como personalidad, a veces como subjetividad, dependiendo del nivel de complejidad analizado) a partir de su dramaticidad, es decir, del comportamiento dotado de una intención significativa y contextualizada. La asunción de la crítica a la ideología central de la psicología clásica (Politzer) y a la fragmentación de los objetos de la psicología (Sève) condujo a la adopción de la biografía como objeto que permite, más que la simple organización de narraciones, la recomposición de significados y el desciframiento de la vida concreta, atravesando las mediaciones que van de lo universal a lo particular y lo singular. La medicina social latinoamericana, también de extracción marxista, contribuye a la comprensión de la determinación social del proceso salud-enfermedad, abordando el proceso de producción y reproducción de la vida como determinante de los perfiles de morbilidad y mortalidad de las poblaciones. El reconocimiento de la naturaleza social de la dimensión biológica humana establece un abordaje de la enfermedad que toma el proceso de trabajo como mediador de la relación entre el ser humano y la naturaleza. El objetivo de la reflexión emprendida es recuperar fundamentos teóricos y epistemológicos que puedan potenciar los análisis e intervenciones de la PST a partir de un análisis concreto de la realidad concreta.

Palabras clave: psicología social del trabajo. procesos de subjetivación. proceso salud-enfermedad.

INTRODUÇÃO

A Psicologia Social do Trabalho (PST) constitui uma abordagem psicossocial do mundo do trabalho que, inscrita no universo mais amplo da psicologia social crítica, busca a apreensão do trabalho como totalidade constitutiva da forma social capitalista e de suas mediações, incluindo a própria constituição dos sujeitos e de seus mundos.

Segundo Esteves, Bernardo e Sato (2017), além da centralidade do trabalho, a PST pressupõe o compromisso com a transformação do trabalho, isto é, com a melhoria das condições materiais de vida e de trabalho, bem como com a ampliação do poder de agir das pessoas sobre seu trabalho. Ainda segundo os autores, outros elementos centrais do campo da PST são o estudo das situações concretas de trabalho (à luz do pressuposto da distância entre trabalho prescrito e trabalho real) e a compreensão dos acontecimentos cotidianos como síntese de múltiplas determinações. Finalmente, a PST reconhece as dimensões micropolíticas do trabalho e tem como ponto de partida os saberes de trabalhadores e trabalhadoras.

Enquanto área de pesquisa e de atuação profissional, a PST não se caracteriza como uma abordagem teórica propriamente dita sobre o trabalho (isto é, não se trata de uma teoria sobre o trabalho), mas como um campo delimitado pelos elementos sintetizados acima e que recorre a diferentes abordagens teóricas para construir seus objetos, embora a própria delimitação do campo por aqueles elementos convide ao diálogo com abordagens teóricas críticas.

Além do próprio processo de trabalho e dos processos organizativos que nele se sustentam, são objetos de estudo da PST os processos de subjetivação e os processos de saúde-doença. A conjunção desses quatro processos integra o edifício teórico que consideramos representar a síntese das finalidades históricas da PST. Nesta comunicação interessa discutir a compreensão dos dois últimos processos (subjetivação e saúde-doença) pela via do materialismo histórico-dialético.

Nos marcos do materialismo histórico-dialético, as proposições da psicologia concreta orientam a construção de uma abordagem da singularidade da experiência humana (ora como personalidade, ora como subjetividade, segundo o nível de complexidade analisado) a partir de sua natureza dramática, ou seja, da ação humana dotada de intenção significativa e contextualizada.

O acolhimento das críticas à ideologia central da psicologia clássica (POLITZER, 1928/2022) e da fragmentação dos objetos da psicologia (SÈVE, 1989) leva à adoção da biografia como objeto que permite, mais do que a simples organização de narrativas, a recomposição dos sentidos e a decifração da vida concreta, percorrendo as mediações que vão do universal ao particular e ao singular.

É desse modo que, como veremos a seguir, são compreendidos os processos de subjetivação a partir da PST proposta aqui, isto é, os modos pelos quais o processo de trabalho e os processos organizativos constituem formas de ser singulares e, ao mesmo tempo, marcadas pelo momento histórico.

Essas formas de ser – ou personalidades, como quer Sève (1989) – expressam o desenvolvimento ou a hipotrofia das potencialidades humanas no processo de desenvolvimento dos sujeitos ao longo das suas vidas, e o aprimoramento ou o desgaste das capacidades humanas submetidas ao processo de valorização do capital, o que se reflete no horizonte de possibilidades de agir no mundo, transformá-lo e enfrentar os desafios que a realidade concreta impõe. São as limitações das possibilidades do agir ativamente no mundo que podemos chamar de adoecimento e sua compreensão efetiva pressupõe a elucidação de sua determinação social, naquilo que delimitaremos abaixo como processo saúde-doença.

O sentido da reflexão empreendida a seguir é de recuperação de fundamentos teórico-epistemológicos que potencializem as análises e intervenções da PST a partir da análise da realidade concreta. A adoção do materialismo histórico-dialético não se dá apenas pelo arcabouço teórico que este disponibiliza, mas também pela sua orientação política quanto à luta de classes e suas contribuições históricas nessa seara, é uma opção de militância. Afinal, o campo da PST no Brasil foi em parte forjado nas lutas pela saúde dos trabalhadores (ESTEVES; BERNARDO; SATO, 2017) e é herdeiro do trabalho seminal da equipe de Ivar Oddone (ODDONE et al., 2020, 2022; MUNIZ et al., 2013).

PROCESSOS DE SUBJETIVAÇÃO

Diante do constante processo de transformação social, econômica e política, é compreensível que a subjetividade se sobressaia como objeto de estudo de uma psicologia social crítica que busca lançar luzes sobre o trabalho. Desde estudos que a tomam como objeto de análise em si, seja na forma de vivência (BERNARDO, 2006), de identidade (COELHO, 2013) ou de

uma produção diante do poder (RODRIGUES, 2023), aos estudos que dela partem, como mediadora de outros objetos de investigação (como Sato, 1991, que reconhece o limite subjetivo, ao lado da familiaridade e do poder, como fator de controle da penosidade no trabalho), a subjetividade é central para a constituição do campo em análise.

De maneira geral, o estudo da subjetividade na Psicologia Social visa compreender como a experiência singular do indivíduo é determinada pelas relações e pelo contexto. Quando articulada ao trabalho, a análise da subjetividade visa as "[...] *particulares modalidades de pensar, sentir y actuar respecto a uno mismo, los otros y el mundo, en un determinado escenario laboral*" (STECHER, 2013, p. 1312), reconhecendo que o cenário laboral excede os limites dos ambientes de trabalho. Não se trata meramente de acessar as percepções das pessoas acerca do trabalho e de suas repercussões sobre a vida, mas de investigar a forma mesma como ele determina o ser social, o que envolve desde as formas de avaliar a realidade até as escolhas e ações dos sujeitos.

Há uma diversidade de abordagens na Psicologia Social do Trabalho, contudo, pode-se afirmar com segurança que todas reconhecem o caráter histórico e social da subjetividade, diante do que optamos, em reconhecimento da natureza dinâmica desse objeto, denominá-lo processo de subjetivação. Nossa opção pelo materialismo histórico-dialético como arcabouço teórico-epistemológico, no entanto, não pretende ignorar as contribuições válidas de outras perspectivas, mas busca aprofundar a compreensão da relação indivíduo-sociedade a partir do vasto legado do marxismo. Encontramos já nos escritos de Marx e Engels uma rica reflexão sobre os processos de subjetivação vinculados às formas de produção e reprodução da vida humano-societária (VIEIRA; ARAÚJO; FONSECA, 2023), que será aprimorada e submetida às provas do real ao longo dos quase dois séculos. Para o estudo da subjetividade, neste capítulo, optamos por discutir as contribuições de dois pensadores marxistas sobre o tema: Politzer (1928/2022) e Sève (1989).

A publicação de *Crítica dos fundamentos da psicologia* por Politzer, em 1928, inaugura um projeto de proposição de uma psicologia concreta, projeto que restou inconcluso por causa, em um primeiro momento, de sua militância no Partido Comunista Francês e posteriormente por sua prisão (1942) e execução (1943) pelos nazistas (NETTO, 2017). Politzer (1928/2022) pretendia primeiramente tecer a crítica sobre as principais tendências da psicologia clássica – além da psicanálise, objeto do único volume publicado, viriam as críticas à *gestaltheorie*, com um capítulo sobre a fenomenologia, e um volume dedicado ao behaviorismo em suas variações, com um capítulo dedicado à psicologia aplicada. Os três volumes comporiam os *Materiais para a crítica dos fundamentos da psicologia*, cujos conteúdos seriam sistematizados no *Ensaio crítico sobre os fundamentos da psicologia*. O próprio autor alerta que o "caráter preparatório, e portanto provisório, dos *Materiais* jamais deve ser esquecido" (POLITZER, 1928/2022, p. 51), por isso, não devemos concentrar a atenção tanto na crítica à psicanálise quanto nos princípios da psicologia concreta que a crítica permite entrever.

As principais tendências da psicologia na virada do século XIX para o XX, representantes da "ideologia central da psicologia clássica", podem ser sistematizadas nos seguintes pressupostos: "a) a ideia de que o psíquico existe sob forma elementar ou atomística; b) a noção de que o psíquico resulta de processos internos; c) a concepção de que o psíquico pode ser apreendido imediatamente; e d) o postulado da convencionalidade do significado" (CARVALHO, 2020, p. 331).

A elementaridade do psíquico corresponde à tendência de atomização dos fenômenos analisados, ignorando a distinção qualitativa presente na totalidade. Essa opção metodológica é sustentada na abstração do sentido do vínculo entre o fenômeno psíquico e o sujeito singular que

o vive. Politzer (1928/2020, p. 65) considera que "a abstração elimina o sujeito e equipara os fatos psicológicos aos fatos objetivos, ou seja, aos fatos em terceira pessoa".

Quanto à noção de que o psíquico resulta de processos internos, o filósofo húngaro afasta qualquer validade da concepção de vida interior ou de estruturas internas ao indivíduo, por privarem a psicologia de objetividade ao inserir no modelo explicativo uma camada artificial de explicação sobre os fatos psicológicos.

A apreensão imediata do psíquico repousa na assunção de que o objeto da psicologia é um fato simples e dado à mera observação, à sua percepção externa. A introspecção clássica é exemplo paradigmático dessa postura, porém, pode ser observada também na reflexologia e behaviorismo watsoniano.

Já a convencionalidade do significado reflete a opção por acolher apenas a dimensão convencional ou pública dos fatos psicológicos, prescindindo das mediações que os sentidos dos sujeitos operam na produção desses fatos. Quando, na verdade, as significações "constituem camadas superpostas, que vão das significações absolutamente convencionais às significações que o são cada vez menos, e que supõem uma crescente experiência individual" (POLITZER, 1928/2020, p. 110).

Apesar do caráter incompleto de sua crítica, há em Politzer (1928/2020) a defesa de uma psicologia concreta, como ciência empírica e tendo como objeto a noção de drama[1]:

> Ora, a psicologia, se tem razão de ser, só pode existir como ciência "empírica". Ela deve, portanto, interpretar a exigência da primeira pessoa e da homogeneidade de maneira apropriada ao seu plano. Tendo que ser *empírico*, o *eu* da psicologia só pode ser o *indivíduo particular*. Por outro lado, esse *eu* não pode ser o sujeito de um ato transcendental, como a apercepção, pois é preciso uma noção que esteja no mesmo plano que o indivíduo concreto e que seja simplesmente o ato do *eu* da psicologia. Ora, o ato do indivíduo concreto é a *vida*, mas a vida singular do indivíduo singular, enfim, *a vida no sentido dramático da palavra* (POLITZER, 1928/2020, p. 73-74).

Os elementos fundamentais da crítica do filósofo húngaro são apropriados por Sève (1989), que reconhece a psicologia como uma ciência do singular sustentada no materialismo-histórico. O filósofo francês recobra as contribuições de Marx sobre o tema da individualidade para reafirmar o modo de ser dos humanos como uma variável histórica e não como uma invariante natural, "em cada um de seus momentos, as relações evolutivas dos homens com a natureza e dos próprios homens entre si se desenvolvem, ao mesmo tempo, numa *formação social* específica e numa *formação individual* que se unifica com ela" (SÈVE, 1989, p. 149). Essa não é, contudo, a compreensão da psicologia hegemônica (não era ao tempo de Sève e não é, com certeza, contemporaneamente). A psicologia é marcada pela fragmentação de seus objetos e métodos, ora reduz o indivíduo ao aparelho psíquico, ora ignora os problemas da vida concreta em busca da classificação de todas as experiências, ou se dedica à compilação e à quantificação de traços (de personalidade), que unidos não conformam uma biografia.

[1] O autor alerta que não há intenção de associar ao termo e, logo, ao objeto da psicologia, qualquer acepção romântica: "Que se entenda aqui *de uma vez por todas* que designamos pelo termo 'drama' um *fato* e que fazemos abstração total das ressonâncias românticas desta palavra. Portanto, encorajamos que o leitor se habitue com esta acepção simples do termo e esqueça sua significação 'emotiva'" (POLITZER, 1928/2020, p. 45).

Sève (1989) reconhece a individualidade como característica observável em outros animais vertebrados superiores, como certa "unidade estável e individualizada de conjuntos de condutas", porém delimita, "só há personalidade humana" (p. 154). A riqueza das formas como desenvolvemos nossas personalidades é determinada não pelos fatos biológicos, mas pelo conjunto das relações sociais. Tais relações são as *formas históricas de individualidade*

> que regem as maneiras variáveis pelas quais os seres humanos se tornam personalidades no decorrer de sua biografia singular e na medida em que são as "formas necessárias nas quais a sua atividade material e individual se realiza", de acordo com os próprios termos de Marx (SÈVE, 1989, p. 157).

Assim, o estudo da personalidade inicia-se pelo estudo do conjunto das relações sociais, considerando o *mundo de vida especificamente pertinente*. Quanto ao que é pertinente ao desenvolvimento da personalidade, desprezar as conquistas do materialismo histórico é arriscar-se na sociologização da psicologia ou na psicologização do social, movimentos ideológicos que escamoteiam a "formidável objetividade impessoal do modo de produção e de suas leis" (SÈVE, 1989, p. 157). Não é possível, no entanto, construir um conhecimento sobre o que é específico aos seres humanos analisando somente a estrutura objetiva das formas de produção e reprodução da vida, pois, "o sistema objetivo das atividades pessoais nunca se separa da *compleição de sentido* na qual se inscrevem as suas motivações subjetivas" (SÈVE, 1989, p. 165).

A subjetividade é compreendida por Sève (1989) como o domínio da atribuição de sentidos e dos motivos, e inseparável do seu par dialético, a objetividade. A subjetividade é o condutor do desenvolvimento da personalidade, e orienta, determinada também pelas condições objetivas, o emprego do tempo: "[a] história pessoal tecida das atividades mais variadas e das relações que se atam no dia, na semana, no ano, na época de vida, constituindo a base, a um só tempo social e individual, necessária e contingente, rígida e evolutiva, da personalidade" (p. 167).

A psicologia, para Sève (1989), deve se constituir como uma ciência do singular, a partir da teorização sobre as realidades essencialmente singulares apoiada em sua dialética com processos universais. Para isso, o estudo da biografia revela-se como o meio de consecução da finalidade de uma psicologia verdadeiramente objetiva, de uma psicologia concreta.

PROCESSO SAÚDE-DOENÇA

Os processos de subjetivação dizem respeito à constituição dramática de modos de ser, à constituição das funções mentais superiores e a tudo aquilo que, em nós, não é mero desenvolvimento de capacidades biologicamente pré-programadas, mas cultural e historicamente determinadas.

O trabalho, isto é, a atividade humana produtora dos meios de subsistência, do mundo humano e das relações entre seres humanos, é um elemento fundamental dos processos de subjetivação, de modo que nossa inserção no processo de produção (se somos desempregados, operários, camelôs, entregadores por aplicativos, técnicos de TI, *coachs* ou banqueiros) determinará (não como causalidade direta, claro) nossas formas de viver, adoecer e morrer.

Esses percursos de vida – que coincidem em muitos pontos com o conceito de biografia utilizado acima para falar da personalidade – envolvem modos de vida próprios de diferentes segmentos sociais em um mundo social e historicamente constituído, e momentos de maior ou menor capacidade de interferir no meio e enfrentar seus desafios. A saúde e a doença correspondem a esses momentos, e se expressam em um processo por meio do qual indivíduos e grupos humanos, ao longo de seus percursos de existência alternam entre esses estados e é a isso que chamamos de processo saúde-doença.

A medicina social latino-americana, de extração marxista, contribui para a compreensão da determinação social do processo saúde-doença, abordando os processos de produção e de reprodução da vida como determinantes dos perfis de morbimortalidade das populações (IRIART et al., 2002). O reconhecimento do caráter social da dimensão biopsíquica humana institui uma abordagem do adoecimento que toma o processo de trabalho como mediador das relações entre ser humano e natureza.

O modelo da determinação social do processo saúde-doença descarta a compreensão do adoecimento como um processo exclusivamente biológico. As dimensões psicossociais, sociais, culturais, históricas, geográficas, ecológicas, políticas e econômicas concorrem para definir como vivemos e adoecemos, incluindo a possibilidade de acesso ou não aos meios de cura e reestabelecimento (CASTELLANOS, 1990).

No caso da saúde mental, além da variação na frequência dos acometimentos, é possível constatar a manifestação de diferentes formas de sofrimentos e de psicopatologias relacionadas ao trabalho associadas a diferentes momentos do desenvolvimento do capitalismo (FRANCO; DRUKER; SELIGMANN-SILVA, 2010; VIAPIANA, 2018). Antunes e Praun (2015) e Franco, Druker e Selligman-Silva (2010) apontam, por exemplo, para a relação entre a expansão da precarização do trabalho e a epidemia de diversas formas de adoecimento mental que marcam o momento histórico atual.

Na linha da discussão sobre os processos de subjetivação, podemos compreender o sofrimento no trabalho como a síntese de determinações que se atualizam nas situações de trabalho. Tirando proveito das contribuições de Le Guillant e daqueles que desenvolveram essas contribuições em nosso contexto (LE GUILLANT, 2006; VIEIRA; BIONDINI, 2023; ZAMBRONI-DE-SOUZA; ATHAYDE, 2006), compreende-se o sofrimento no trabalho como resultado da interação entre as subjetividades historicamente constituídas dos sujeitos, suas histórias, as condições de vida, as condições materiais de trabalho e a organização do trabalho, tudo isso inserido em um contexto socioeconômico mais amplo.

Nesse sentido, os conceitos de cargas de trabalho, cargas mentais, desgaste (LAURELL; NORIEGA, 1989) e desgaste mental (SELIGMANN-SILVA, 1994, 2011) são importantes para a leitura que defendemos, pois são a chave para uma compreensão integral dos efeitos do processo de exploração sobre as pessoas que trabalham, permitindo que se contornem as armadilhas das relações monocausais entre fatores de risco isolados e sintomas pontuais, o que é o grande mérito desses conceitos.

O desgaste mental refere-se, assim, à interferência do conjunto das cargas físicas e mentais, tanto no processo contínuo de constituição da subjetividade do sujeito (hipertrofia ou hipotrofia de capacidades potenciais, constituição do caráter), quanto na produção de formas de ser que limitam a ação do sujeito no mundo (sofrimento e psicopatologias, estresse e quadros psiquiátricos).

Como apontam Zambroni-de-Souza e Athayde (2006), a propósito da psicopatologia de Le Guillant, o adoecimento psíquico não é apenas o resultado da ação direta das condições sociais patogênicas sobre os sujeitos, mas resultado da interação dramática entre essas condições – materializadas em meios de vida e de trabalho concretos e específicos – e sujeitos socialmente constituídos, dotados de histórias singulares e capazes de reagir em alguma medida, e de modos surpreendentes, a esses meios de trabalho. Segundo os autores:

> O que Le Guillant procurou enfatizar, entretanto, não foi a condição social patogênica em si, mas acima de tudo as contradições, incompatibilidades e conflitos que essa condição contém e que ela tenta impor ao sujeito. Ou seja, o humano nunca está apenas passivo, reduzido à condição em que ele se encontra, pois que elas não só suscitam resistências como atividades inesperadas. (ZAMBRONI-DE-SOUZA; ATHAYDE, 2006, p. 10).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo de trabalho, que reflete as formas de acumulação de capital e determinadas dinâmicas geopolíticas, materializa-se diferentemente em distintas regiões do globo e atualiza-se em cada contexto de trabalho.

Os processos organizativos que, por sua vez, são o resultado final dessas materializações, ao articularem os elementos fundamentais do processo de trabalho ao aqui-agora do acontecer do trabalho concreto. Esse aqui-agora inclui as peculiaridades dos meios de trabalho e dos sujeitos envolvidos na atividade.

Esses processos determinam os contínuos processos de subjetivação das pessoas que trabalham, na medida em que os sujeitos se transformam ao serem submetidos a determinadas condições sociais e materiais (constroem saberes, moldam identidades, estabelecem vínculos, condicionam seus corpos, vislumbram estratégias de resistência etc.).

Por sua vez, os processos de subjetivação podem resultar em formas de ser que ampliam as possibilidades de ação no mundo ou que as limitam. Vistos nessa perspectiva, os processos de subjetivação, no que diz respeito à saúde mental relacionada ao trabalho, são determinantes do processo saúde-doença.

A clareza a respeito desses processos é, a nosso ver, essencial para a o desenvolvimento do campo da Psicologia Social do Trabalho e para sua atuação, ao lado das pessoas que trabalham na luta por melhores condições de vida e de trabalho. A perspectiva histórica a respeito desses processos coloca em apuros a naturalização das condições de trabalho e da organização do trabalho, e a falsa ideia de que não há outro caminho para a produção material do mundo humano.

Especificamente em relação aos processos de subjetivação e ao processo saúde-doença, sua compreensão nos previne dos reducionismos relacionados à saúde mental no trabalho que a limitam a causas unicamente individuais ou de base estritamente biológica. O nexo da saúde mental com o trabalho põe em cena a exploração do trabalho e explicita como as formas de organizar o trabalho não são neutras e afetam duramente as pessoas que trabalham.

Finalmente, a consideração desses processos fortalece uma característica importante da Psicologia Social do Trabalho, que é o foco na análise do trabalho concreto: a compreensão do sofrimento psíquico no trabalho depende da análise da dinâmica entre as pessoas e seus meios de trabalho (tudo isso inserido em um contexto mais amplo), não pensados de modo abstrato e genérico, mas a partir de realidades concretas e singulares (e ao mesmo tempo sociais e históricas), de modo que se possa apreender tanto a gênese do sofrimento e a interação entre as cargas psíquicas, a organização do trabalho, as características singulares e as formas de resistência das pessoas que trabalham, quanto vislumbrar a superação das condições que levam ao adoecimento.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo; PRAUN Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social & Sociedade*, v. 123, p. 407-427, 2015. https://doi.org/10.1590/0101-6628.030

BERNARDO, Marcia Hespanhol. *Discurso flexível, trabalho duro: o contraste entre o discurso de gestão empresarial e a vivência dos trabalhadores*. 2006. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006. doi:10.11606/T.47.2006.tde-15102006-195023. Acesso em: 2024-10-02.

CARDOSO, A. C. M.. O trabalho como determinante do processo saúde-doença. *Tempo Social*, v. 27, n. 1, p. 73-93, jan. 2015.

CARVALHO, Bruno Peixoto. O que é a Psicologia Concreta? Reflexões politzerianas em torno do problema da crise da psicologia. Interação em Psicologia, Curitiba, v. 24, n. 3, dez. 2020. ISSN 1981-8076. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/73044>. Acesso em: 06 out. 2024.

CASTELLANOS, P. L. Sobre o conceito de saúde-doença: descrição e explicação da situação de saúde. *Boletim Epidemiológico da Organização Pan-Americana de Saúde*, v. 10, n. 4, p. 25-32, 1990.

COELHO, Raquel Nascimento. El alargamiento de la juventud: Un análisis psicosocial de las trayectorias de jóvenes de Brasil y España. 2013. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid, Madrid. 2013. https://hdl.handle.net/20.500.14352/37596. Acesso em: 02 out. 2024.

ESTEVES, E. G.; BERNARDO, M. H.; SATO, L. Fontes do pensamento e das práticas em psicologia social do trabalho. In M. C. Coutinho, M. H. Bernardo, & L. Sato (Orgs.), *Psicologia social do trabalho* (pp. 49-80). Vozes, 2017.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010.

IRIART, Celia; WAITZKIN, Howard; BREILH, Jaime; ESTRADA, Alfredo; MERHY, Emerson Elías. Medicina Social Latinoamericana: aportes y desafios. *Revista Panamericana de Salud Pública*, v. 12, v. 2, p. 128-136, 2002. https://scielosp.org/pdf/rpsp/2002.v12n2/128-136/

LAURELL, Asa Cristina; NORIEGA, Mariano. Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário. São Paulo. Hucitec, 1989.

LE GUILLANT, L. Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho. Petrópolis: Vozes. 2006.

MUNIZ, H. P. et al. Ivar Oddone e sua contribuição para o campo da Saúde do Trabalhador no Brasil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 38, n. 128, p. 280-291, jul. 2013.

NETTO, José Paulo. Politzer: por uma psicologia concreta. Boitempo, 2017. Disponível em: https://blogdaboitempo.com.br/2017/04/17/politzer-por-uma-psicologia-concreta/ Acesso em: 02 out. 2024.

ODDONE, Ivar et al. Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde (2ª ed. rev. ampl.). São Paulo: Hucitec. 2020.

ODDONE, I.; RE, Alessandra; BRIANTE, Gianni. Experiência operária, consciência de classe e psicologia do trabalho. Belo Horizonte: Fabrefactum. 2022. http://www.fabrefactum.com.br/p-2179448-Experiencia-Operaria,-consciencia-de-classe-e-psicologia-do-trabalho-(PDF-gratis)

POLITIZER, G. *Crítica dos fundamentos da psicologia e outros e escritos*. 2022. Lavrapalavra.

RODRIGUES, Thiago Machado. O psicopoder em empresas contemporâneas: um olhar foucaultiano sobre as startups. 2023. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-29082023-170044/. Acesso em: 02 out. 2024.

SELLIGMANN-SILVA, Edith. Desgaste mental no trabalho dominado. Rio de Janeiro: Cortez. 1994.

SELLIGMANN-SILVA, Edith. Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez. 2011.

SÈVE, L. A personalidade em gestação. 1989. In P. Silveira, & B. Doray (1989). *Elementos para uma teoria marxista da subjetividade* (pp. 147-178). Vertice.

STECHER, Antonio. Un modelo crítico-interpretativo para el estudio de las identidades laborales. Contribuciones a la investigación psicosocial sobre trabajo y subjetividad en América Latina. Univ. Psychol., Bogotá , v. 12, n. 4, p. 1311-1324, Dec. 2013. Available from <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy12-4.mcie >.

VIAPIANA, V. N.; GOMES, R. M.; ALBUQUERQUE, G. S. C. Adoecimento psíquico na sociedade contemporânea: notas conceituais da teoria da determinação social do processo saúde-doença. *Saúde em Debate*, 42 (spe4), 175-186, 2018. https://doi.org/10.1590/ 0103-11042018S414.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; BIONDINI, Bárbara Katherine Faris. De Marx a Le Guillant: subsídios para a práxis na saúde mental relacionada ao trabalho. Germinal: marxismo e educação em debate, v. 15, n. 1, p. 317-335, 2023. DOI: 10.9771/gmed.v15i1.52791

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; GARCIA DE ARAÚJO, J. N.; FONSECA, João César de Freitas. Psicologia, Trabalho e Processos de Subjetivação. In: Jacqueline de Oliveira Moreira; Mônica Eulália da Silva Januzzi. (Org.). Processos de subjetivação: fundamentos e movimentos. 1ed. Belo Horizonte: PUC Minas, 2023, v. 1.

ZAMBRONI-DE-SOUZA, Paulo César; ATHAYDE, Milton. A contribuição da abordagem clínica de Louis Le Guillant para o desenvolvimento da Psicologia do Trabalho. Estudos e Pesquisas em Psicologia, v. 6, n. 1, p. 6-19, 2006. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/revispsi/article/view/11077

CONTRIBUIÇÃO DO MÉTODO BIOGRÁFICO DE LE GUILLANT PARA A ÁREA DE SAÚDE MENTAL E TRABALHO: O CASO DE UM GUARDA CIVIL MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE

Contribution of Le Guillant's biographical method to the area of mental health and work: the case of a municipal civil guard from Belo Horizonte

Stella Deusa Pegado de Araújo
Diretora de Saúde do Trabalhador da Secretaria Municipal de Segurança e Prevenção - PBH
Mestre em Saúde Pública e Medicina do Trabalho – Havana - Cuba.
Residência médica em Medicina Preventiva e Social pela UFMG, com área de concentração em Saúde do Trabalhador
Endereço eletrônico: stelladeusa@pbh.gov.br
ORCID: 0009-0004-8077-4280

Carlos Eduardo Carrusca Vieira (orientador)
Pós-doutor em Psicologia pela PUC-MG, Doutor e Mestre em Psicologia pela UFMG, Graduado em Psicologia pela PUC-MG. Professor do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPG-Psi) da Faculdade de Psicologia da PUC-MG.
carlos.carrusca@outlook.com
https://orcid.org/0000-0002-9284-3018

RESUMO

Este estudo de caso busca compreender de que modo o trabalho na Guarda Civil Municipal de Belo Horizonte pode afetar a saúde mental dos trabalhadores e favorecer o desenvolvimento ou eclosão de transtornos mentais, no caso em questão, Transtorno de Estresse Pós-traumático (TEPT). Trata-se de uma análise qualitativa, do tipo estudo de caso clínico, que adotou como referencial teórico, as proposições teóricas de Vieira (2014) sobre o desenvolvimento do TEPT nos contextos laborais. No referido estudo, Vieira (2014) deslinda três casos ligados à atividade e às experiências profissionais e também os mecanismos de defesa envolvidos e as estratégias dos sujeitos para superar a doença. Na análise do caso clínico que estudamos, de um guarda municipal acometido de quadro clínico compatível com TEPT, inspiramo-nos na abordagem do Método Biográfico, preconizado por Le Guillant. Quando se analisa a história de vida do sujeito, vê-se que as experiências laborais e a atividade de trabalho são aspectos importantes, que não podem ser ignorados quando buscamos a compreensão do adoecimento dos trabalhadores. As evidências apontam que o trabalho cumpriu uma função importante na etiologia do quadro clínico do guarda municipal. Não se pode afirmar que somente esse fator foi o responsável pelo adoecimento, mas que impulsionou o desenvolvimento do quadro clínico, sendo a análise de sua história pessoal e de sua atividade um meio primordial para a compreensão dos desfechos de suas vivências.

Palavras-chave: Trabalho; Saúde Mental; Segurança Pública.

ABSTRACT

This case study seeks to understand how work in Belo Horizonte Municipal Civil Guard can affect the mental health of workers and favor the development or outbreak of mental disorders, in this case, Post-traumatic Stress Disorder (PTSD). This is a qualitative analysis, of the clinical case study type, which adopted as a theoretical framework the theoretical propositions of Vieira (2014) on the development of PTSD in work contexts. In the aforementioned study, Vieira (2014) reveals three cases of PTSD, linked to professional activity and experiences, as well as the defense mechanisms involved and the strategies of the subjects to overcome the disease. In the analysis of the clinical case, of a municipal guard suffering from a clinical picture compatible with PTSD, we were inspired by the Biographical Method approach, advocated by Le Guillant. When analyzing the subject's life history, it is clear that work experiences and work activity are important aspects that cannot be ignored when seeking to understand workers' illness. The evidence indicates that work played an important role in the clinical condition of the Municipal Guard. It cannot be said that this factor alone was responsible for the illness, but it can be said that it drove the development of the clinical condition, with the analysis of the subject's history being a primary means of understanding the outcomes of his experiences.

Keywords: Work; Mental Health; Public Safety.

PACIENTE

Trata-se do caso de José[1] (nome fictício), 40 anos, homem, solteiro, sem filhos, com grau superior incompleto, admitido para a Guarda Civil Municipal de Belo Horizonte (GCMBH) em 2003 e atuando em turno 12 por 36 horas, em um departamento da GCMBH.

SITUAÇÃO

Paciente chegou para consulta, queixando-se de ansiedade, palpitação, sudorese fria, pensamentos intrusivos e ideação suicida.

CONTEXTO

Assim José se expressa:

> Veio em sequência, treinava e tomava testosterona[2] por conta própria, de três, quatro meses pra cá, foi quando eu parei de tomar, daí comecei a

[1] Nome fictício – utilizaremos o nome fictício para preservar a identidade do trabalhador.

[2] Vale a pena discorrer sobre a testosterona por meio da RESOLUÇÃO CFM nº 2.333/2023, que contraindica a prescrição de terapias hormonais com esteroides androgênicos e anabolizantes, de acordo com as evidências científicas disponíveis sobre os riscos e malefícios à saúde. A resolução contraindica o uso desses hormônios com a finalidade estética, ganho de massa muscular e melhora do desempenho esportivo (onde se enquadra o uso pela guarda). Na exposição de motivos da resolução, os efeitos adversos são inúmeros e podem afetar diversos órgãos e sistemas, entre eles: efeitos cardiovasculares, incluindo hipertrofia cardíaca, arritmias e hipertensão arterial sistêmica. Particularmente, o infarto agudo do miocárdio tem sido relatado em estudos observacionais e *post-mortem*. Aterosclerose, estado de hipercoagulabilidade, aumento da trombogênese e vasoespasmo surgem também como potenciais causas de isquemia miocárdica em usuários de esteroides anabolizantes. Em conjunto, esses fatores podem contribuir para o aumento da morbimortalidade cardiovascular em decorrência do abuso/administração excessiva de esteroides anabolizantes, especialmente quando há combinação com outras drogas, a exemplo de hormônios tireoidianos, hormônio do crescimento, insulina e diuréticos; Doenças hepáticas, incluindo hepatite medicamentosa,

> ficar deprimido; aí veio o suicídio do F.[3], ele era da minha equipe, só que eu era da viatura e ele ficava na sede. Em seguida[4], veio a morte do filho do N., eu fui um dos que atendi a ocorrência lá, ajudamos a colocar no rabecão o corpo de um jovem que vi crescer. Já estava deprimido devido aos hormônios, aí estava na academia, vi alguns vídeos voltados para a espiritualidade, o vídeo era de um lutador famoso e aí eu senti ansiedade, meu coração acelerou, fiquei com aquilo na minha mente e fui embora, isso ficou ligado o tempo inteiro, ontem... Fui treinar e me veio angústia de ver aquilo[5]...tudo estava sem sentido e piorei, estava de luto todo dia, parece que estava vendo e vivenciando tudo novamente. E aí fui me afastando da equipe, tentava voltar ao raciocínio normal e não conseguia, vinha a angústia, já que eu vou morrer mesmo, eu pensei em me matar. Nada mais fazia sentido. E aí eu comecei a chorar e procurei o NAAG[6] e aí abri com meus colegas e fui para a ABRAÇO[7] e aí comecei a tomar medicamento e estou melhorando.

Relata ter outro trabalho informal[8], mas que não depende dele para viver: "é um dinheiro que eu guardo para viajar". Há cerca de quatro semanas, está em tratamento psicológico e psiquiátrico. Relatou-nos que melhorou bastante: "voltei para academia semana passada". Refere ter boa relação com colegas e gestores e que gosta muito do que faz. No que tange à família, tem três irmãos, um mais velho e um mais novo. O mais velho esteve preso por nove anos, está há pouco tempo em liberdade condicional e tem de usar tornozeleira eletrônica. José diz que o tem amparado, ajudando a montar uma oficina eletrônica. O mais novo é mais afastado, já foi preso e internado em instituições, por problemas com drogas ilícitas: "Meu irmão mais velho ficou preso nove anos, saiu com tornozeleira e está se reerguendo. O mais novo acabou se afastando de mim por causa das drogas. [...] sinto falta de viver, brincar e talvez isso não aconteça mais". É perceptível a falta que faz uma relação mais afetiva e próxima com os irmãos, que, embora assim fosse na infância, não ocorre mais com o irmão mais novo e, com o mais velho, ocorre de forma incipiente. Essa relação, que poderia ser uma fonte importante de apoio psicossocial, não comparece hoje de forma efetiva.

Está há três anos namorando e relata que o relacionamento é bom. Diz que tem uma relação boa com pai e depois corrige: "nem tanto". Foi criado pela tia paterna. A mãe tem problemas com alcoolismo. Percebe-se, portanto, situações familiares de grande complexidade e

insuficiência hepática aguda e carcinoma hepatocelular; Transtornos mentais e de comportamento, incluindo depressão e dependência; Distúrbios endócrinos, incluindo infertilidade, disfunção erétil e diminuição de libido. Na GCMBH, existe o uso indiscriminado desses anabolizantes, sem prescrição e sem acompanhamento médico.

[3] Segundo relatos de José, ninguém esperava que F. fosse capaz de tirar a própria vida, ainda mais em seu local de trabalho, pois era muito religioso, ajudava os colegas e tinha sempre palavras positivas para os que precisavam.

[4] Três semanas depois do autoextermínio, ele estava de plantão, quando sua equipe recebeu um chamado para atender um acidente na Pampulha. A vítima fatal era o filho único de um companheiro de plantão de José.

[5] Pensamentos intrusivos. Tentava evitar os pensamentos, mas eles voltavam, não dava conta de impedi-los. Via a cena do rapaz morto e sendo colocado no carro fúnebre.

[6] NAAG: Núcleo de Atenção e Apoio ao Guarda, formado somente por guardas, que tem uma formação humanista (psicologia, enfermagem etc.) que acolhem e fazem busca ativa quando o agente apresenta um problema.

[7] ABRAÇO: Organização não governamental conveniada com a GCMBH para atendimento psicológico e psiquiátrico dos guardas.

[8] Segundo José, é um trabalho que ele gosta de fazer, como vigilante de um pequeno mercado, pois conhece o dono e as pessoas que trabalham lá. Não nos pareceu impactá-lo negativamente.

que podem aportar desgastes, assim como privá-lo de apoio emocional necessário nas difíceis situações vivenciadas.

Não fuma e bebe pouquíssimo: "às vezes, um vinho". Costumava fazer atividade física todos os dias. Ele mesmo cuida de sua casa e mora sozinho. O exame físico não apresentou alterações. A impressão diagnóstica: F43.0[9]. A conduta prescrita foi a de acompanhamento psicoterápico e psiquiátrico (cerca de quatro semanas em andamento). Está fazendo uso de Sertralina[10] pela manhã e Pregabalina[11] à noite. E já relata melhora significativa.

SM&T, TEPT E CONTEXTOS DE TRABALHO NA SEGURANÇA PÚBLICA

Este estudo de caso pretende oferecer uma pequena contribuição para a discussão sobre Saúde Mental e Trabalho (SM&T), com especial atenção ao Transtorno de Estresse Pós-traumático (TEPT) no contexto de trabalho, com um recorte voltado para a GCMBH. A análise foi feita resgatando a história de vida do sujeito, incluindo as condições de vida e trabalho. Longe de estabelecermos verdades absolutas, gostaríamos de levantar questões de como o trabalho, na biografia do sujeito, pode colaborar e se tornar propulsor para o surgimento de quadros clínicos que indiquem sofrimento mental. Atualmente, a saúde mental é foco de grande atenção, seja em situações nas quais o trabalho possa ser o centro da análise do adoecimento ou não.

Segundo dados da Organização Mundial de Saúde (OMS), uma em cada oito pessoas vive com alguma doença ou transtorno mental no mundo. Ansiedade e depressão são os mais comuns e chegam a representar 60% dos casos. Enquanto os jovens estão especialmente sujeitos à ansiedade, os mais velhos convivem mais com depressão. As consequências do adoecimento mental envolvem desde o aumento dos gastos com saúde e a queda na produtividade econômica, em razão de afastamentos do trabalho, até a perda de vidas. O suicídio é estatisticamente responsável por mais de uma em cada 100 mortes no mundo.

No que se refere à realidade brasileira, a Pesquisa Nacional de Saúde realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2019 (ainda antes da Pandemia), apontou que 10,2% das pessoas com 18 anos ou mais receberam o diagnóstico de depressão. Dados oriundos do sistema de informação de óbitos dão conta que o crescimento do suicídio é exponencial e a ocorrência desencadeada por adoecimento no trabalho é notória: nesse mesmo ano, foram notificados 13 mil suicídios no país, sendo quase 12 mil em população de 14 a 65 anos. Desses, 10 mil casos ocorreram em pessoas em atividade de trabalho. 77% dos suicídios

[9] Conforme DSM-V-RT, os critérios diagnósticos para TPET: a) Exposição a morte real ou ameaçada, ferimentos graves ou violência sexual; b) Presença de sintomas de intrusão associados ao evento traumático, começando após a ocorrência do evento traumático; c) Evitação persistente de estímulos associados ao evento traumático, começando após a ocorrência do evento; d) Alterações negativas nas cognições e no humor associadas ao evento traumático, começando ou piorando após a ocorrência do evento traumático; e) Alterações marcantes na excitação e reatividade associadas ao evento traumático, começando ou piorando após a ocorrência do evento traumático; f) A duração da perturbação (Critérios B, C, D e E) é superior a 1 mês; g) A perturbação causa sofrimento clinicamente significativo ou prejuízo no funcionamento social, ocupacional ou em outras áreas da vida do indivíduo; h) A perturbação não é atribuível aos efeitos fisiológicos de uma substância.

[10] Sertralina é um antidepressivo da classe dos inibidores seletivos de recaptação de serotonina, com ação menor como inibidor da recaptação de dopamina. Indicado para o tratamento da depressão, transtorno obsessivo compulsivo, síndrome do pânico ou fobia social.

[11] Pregabalina é um medicamento anticonvulsivante, analgésico e ansiolítico usado para tratar epilepsia, dor neuropática, fibromialgia, síndrome das pernas inquietas, abstinência de opioides e transtorno de ansiedade generalizada. É também eficiente e segura no manuseio dos distúrbios do sono em pacientes com fibromialgia, pois diminui o número de despertares e aumenta o tempo de duração do sono.

ocorreram entre homens. Considerando as categorias de atividade, agricultores e profissionais que atuam nas áreas de pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura são as mais afetadas, sendo 89,5% dos casos de suicídio cometidos por pessoas do sexo masculino. Policiais, bombeiros e agentes carcerários seguem no *ranking*, seguidos pelos trabalhadores da enfermagem, da construção civil e de transportes.

AS BASES TEÓRICO-METODOLÓGICAS UTILIZADAS PARA A ANÁLISE DO CASO

Exploramos parcialmente a linha de análise do professor Vieira (2014), que discorreu sobre o TEPT nos contextos de trabalho, desenvolvendo, em três estudos de casos, a análise do caminho da experiência traumática ao desenvolvimento deste transtorno mental, avançando na discussão da "caixa preta" da médica e professora Asa Cristina Laurell (1982)[12].

Laurell discute que o desafio é demonstrar que a doença, efetivamente, tem caráter histórico e social. Mas como se dá esta passagem em sua concretude? Sendo o trabalho uma categoria central nesse processo. Vieira avança nesse sentido, ao analisar as várias dimensões da TEPT (orgânica, social e psicológica). O autor bebe da fonte do psiquiatra francês Le Guillant através da história de vida do sujeito – Método Biográfico; da Ergologia, de Yves Schwartz; e da Clínica da Atividade, de Yves Clot. Amparado nesse tripé, investiga como ocorre a passagem da situação traumática vivenciada pelos sujeitos.

Segundo Le Guillant (*apud* VIEIRA, 2014), "para o sofrimento moral, para o conflito interno, angústia e em seguida para o distúrbio". Esse caminho, por vezes, é tortuoso e inusitado, pois, para cada sujeito, se faz de forma diferente, a depender de suas questões singulares, contexto histórico e social. Há que levar em consideração sua história, normas, valores e uma questão central para sua identidade: o trabalho. Vieira desenvolve aspectos da clínica da atividade e chama a atenção para a importância do gênero e estilo de trabalho, que também contribuem para elucidar seus estudos de caso.

Em um vértice deste triângulo, Le Guillant nos faz ver que por detrás de um quadro clínico existem histórias edificadas em um tempo e uma sociedade. Quanto aos outros dois vértices, por falta de tempo hábil para desenvolvê-los, cedem espaço ao lado que nos chamou mais atenção neste processo de adoecimento.

UM POUCO DA HISTÓRIA DE JOSÉ (NOME FICTÍCIO)

José é belorizontino, nasceu em 1983. Em sua infância, costumava brincar com seus irmãos. O mais velho esteve preso por nove anos e o caçula é usuário de drogas. Houve um distanciamento deste último: atualmente só se falam, às vezes, por telefone. José é mais próximo do irmão mais velho: mesmo na época em que esteve preso, ele procurava ajudá-lo para que não sofresse represálias na cadeia. O mais novo já roubou objetos de sua casa para comprar drogas: "Sim, mas tem recaídas, ele manda mensagens, mas vai e volta. O mais novo acabou se afastando de mim por causa das drogas. Sinto falta de viver, brincar, talvez isso não aconteça mais".

[12] Pesquisadora nascida na Suécia, que vive no México, onde desenvolveu todos os seus estudos. É professora da Universidade Autônoma Metropolitana – X, México. Está entre as maiores sanitaristas da América Latina, onde foi uma das pioneiras em estudos que abordam o processo saúde doença como processo social.

Com uma voz nostálgica, José fala do tipo de relação que tinha com os irmãos, quando, na infância e adolescência, compartilhavam atividades como jogar bola, lutar *jiu-jitsu* e empinar papagaios. Dos irmãos, ele é o mais bem sucedido, fez concurso para guarda, tem nível superior incompleto e parece ser uma pessoa tranquila. Classifica-se como cuidadoso e gosta das coisas organizadas: "sou meio detalhista e não gosto de sujeira... eu mesmo cuido da minha casa, jardim e horta".

José afirma ter uma relação boa, mas "nem tanto", com o pai: "Meu pai nos afastava dele". Os três irmãos lutavam *jiu-jitsu* e o mais velho já agrediu o pai em uma briga. Quando seus pais se separaram, José foi viver com uma tia paterna, pois sua mãe tinha problemas com álcool, que persistem até hoje. "Minha equipe já prendeu ele [o irmão mais novo] e minha mãe me culpa por isso e quando bebe me xinga por isso". Ela o culpa por não ter intercedido, na posição de agente da GCMBH. Percebe-se que fica chateado pela mãe pensar assim, porque, segundo ele, não poderia prevaricar, ainda mais pelo perfil dado a perfeccionista que vai de encontro ao do irmão, preso por uso e porte ilegal drogas.

Costumava fazer atividade física todos os dias e *jiu-jitsu* e, até a presente data, mora sozinho. Está há três anos namorando e relata que o relacionamento é muito bom e estão pretendendo morar juntos: "Ela tem 24 anos. Ela é representante de alguns produtos e faz extras em eventos".

JOSÉ E O TRABALHO NA GUARDA MUNICIPAL, ESPECIALMENTE EM SEU GRUPAMENTO[13]

RELAÇÃO COM SUPERIORES E COLEGAS

Percebemos, nas conversas com José, que ele gosta muito do que faz e procura dar o melhor de si ao realizar seu trabalho. Ele nos diz que seu grupamento é como uma grande família, na qual todos se sentem em casa. Pelos seus relatos, percebemos que os laços entre ele e os colegas é bastante estreito, principalmente os que trabalham juntos em um mesmo turno. Diz que tem também uma ótima relação com seus superiores. Por isso, quando acontece algo como o suicídio de um companheiro no próprio local de trabalho e, três semanas depois, uma ocorrência fatal de um filho de outro colega, essa "família" desaba – sendo que a outra, sua família biológica, ele já vinha enfrentando dificuldades de relacionamento. A vida, portanto, ficou bem mais conturbada.

RECONHECIMENTO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL

José considera que a questão poderia estar melhor equacionada: "apesar disso não me chatear, não fico reclamando, acho que pode melhorar o plano de carreira". Entretanto, reconhece que a instituição avançou, pelo menos em parte, nessa questão e poderia avançar mais, se fossem corrigidos alguns equívocos do plano.

NORMAS, REGULAMENTOS E PERFIS

[13] Este departamento da Guarda é para onde, em geral, as ações mais complexas a serem realizadas da corporação são direcionadas, como casos de invasão de terrenos da PBH; ações que necessitam de uma integração com outras forças de segurança pública, como as ações referentes a roubo de fios de cobre e quando outros grupamentos da própria guarda pedem cobertura a ações que eles julgam necessárias (quando se complexificam).

José procura seguir as normas e regulamentos do setor para não haver falha nas ações, na medida em que o departamento é para onde são direcionadas a maioria das ações mais complexas da GCMBH. Essa característica dá um sentido de pertencimento ao grupo. É como se existisse a Guarda e esse setor: os agentes se sentem diferenciados em relação aos demais, devido às ações que lhe são confiadas. A sensação de irmandade parece ser maior.

É nesse grupo que se encontram valores da masculinidade hegemônica no Brasil, reafirmando o mito do "sexo forte", que, muitas vezes, se reveste de características agressivas, consideradas melhores práticas de iniciação à virilidade. Aliás, a segurança pública é um setor em que essa virilidade é bastante nociva, com o sujeito exibindo publicamente seu estatuto de macho: despreza a dor, controla o corpo (alguns usam hormônios), mostrando força e vontade de ganhar. A maioria tem uma profunda dificuldade de tomar consciência dos afetos, das emoções e das dificuldades. Quando aparecem, seu mundo subjetivo é fortemente desorganizado, uma vez que "homem não chora". Mas os homens choram. Ou, por não chorarem – ou sequer compartilharem seus conflitos –, adoecem.

CONDIÇÕES DE TRABALHO

Os equipamentos de proteção, segundo José, melhoraram muito desde que a guarda foi criada. Quanto ao prédio, muitas vezes os próprios trabalhadores improvisam: "até que a manutenção da PBH venha, a gente mesmo arruma".

ANÁLISE E DISCUSSÃO DO CASO

José nos pareceu uma pessoa que teve uma infância atribulada. Convivia em casa com um pai distante que, por vezes, dava ênfase à educação de seus filhos de forma dura – tanto que os incentivava a lutarem e desenvolverem hábitos tipicamente masculinos. Ele diz que seu pai era uma pessoa bruta e que viu desavenças entre ele e o irmão terminarem em agressão física. Apesar de não terem tido uma relação tão próxima, o pai parece ter sido mais presente em sua vida do que a mãe, alcoólatra.

Dos três irmãos, José foi quem ascendeu financeiramente. Ajudou o mais velho a montar uma oficina de eletrônica após sair da prisão. Refere que seu irmão mais velho está caminhando bem e, aos poucos, tem retomado sua vida. Não parece ter uma relação próxima com o mais novo, devido aos problemas com drogas ilícitas – o que culminou em roubos e prisão pelo grupo de José. A mãe, quando bebe, ainda rememora o fato, depreciando José e lhe imputando culpa. Apesar da relação com os pais não ter sido boa, parece que com os irmãos, pelo menos na infância, foi diferente. Percebemos que o atual afastamento deixa José reflexivo, demonstrando falta dessa relação.

Em situações de trabalho, procura dar o melhor de si: além de gostar muito do que faz, procura fazê-lo bem. Revela ter boa relação com seus superiores e colegas, laço que nos pareceu bastante forte. Por um lado, esse pertencimento pode ser benéfico, por poderem contar, tanto em questões de trabalho quanto pessoais, uns com os outros: "a chefia chega junto quando a gente sai para missões mais delicadas e os colegas são bem companheiros". Por outro lado, pode ser nocivo, porque muitos guardas vivenciam apenas a corporação, praticamente sem vida social fora dela. Esse não é o caso de José, que expressa ser mais tranquilo, gostar de programas mais

suaves e alega ter boa relação com todos e também com sua namorada – tanto que parou de tomar hormônios, na tentativa de engravidarem. O perfil dos guardas que compõem seu setor é bem próximo daquela masculinidade hegemônica que predomina em nossa sociedade, mas não parece ser o caso de José.

É necessário esclarecer que a principal função das guardas-civis municipais é preservar a ordem e a segurança pública em âmbito municipal. Ou seja, têm a responsabilidade de zelar pelo patrimônio público, além de garantir a segurança dos cidadãos, o que os torna muito próximos das comunidades – uma linha de ação chamada de "polícia de proximidade", com menos força e mais diálogo.

Como portam armas de fogo, é necessário que tenham perfil psicológico equilibrado: controle e estabilidade emocional, adaptação, decisão, flexibilidade, segurança, prudência e maturidade para identificar, muitas vezes em segundos, o que devem mobilizar para intervir em uma determinada situação de conflito ou em outras situações delicadas. Tais características têm de estar equilibradas, na medida em que as ações mais complexas[14] são direcionadas para esse grupo. Quando vivencia situações que exigem demanda emocional extrema – a saber, o suicídio de um amigo e, em seguida, a morte do filho de outro amigo –, José desmorona, ademais porque já vinha fragilizado por interromper o uso de anabolizantes[15].

Logo em seguida, começaram os sintomas que sugeriram TEPT: José parou de fazer as coisas que gostava – atividade física, esportes, arrumar suas coisas –, passou a não ver sentido em nada, "uma sensação de finitude, que podemos morrer a qualquer momento, a vida, de repente, perde o sentido e... para que tudo isso? Para morrermos em seguida?". Então, veio a ideação suicida: "é melhor morrer logo, para que esperar, se nada faz sentido?". As emoções que acompanham esses fatos parecem ter sido muito intensas para ele e não foi possível elaborar e ressignificar os acontecimentos. Seus colegas perceberam seu distanciamento e a modificação de seu comportamento e contataram o NAAG. José aceitou o acolhimento e foi encaminhado para tratamento psicoterápico e psiquiátrico na Abraço, sob a supervisão da Diretoria de Saúde do Trabalhador (DSAT)[16]. Após um mês de tratamento, começa a melhora do quadro e, aos poucos, José vai retornando às suas atividades normais.

À GUISA DE CONCLUSÃO

As atividades que envolvem o cuidado com o outro – como segurança pública, saúde e educação – exigem uma carga emocional significativa. Exigem sair de si para o outro e para o coletivo. São atividades que envolvem afeto, empatia e, a depender das situações, podem suscitar as mais variadas emoções, inclusive sentimentos contraditórios. A economia do cuidado pode levar tanto à satisfação quanto ao sofrimento, conforme as condições em que são executadas.

No caso da segurança pública, cujo contato com situações conflituosas é constante, o uso progressivo da força exige uma prontidão de milésimos de segundos para atuar em determinadas circunstâncias, assim como expõe os trabalhadores a experiências potencialmente traumáticas, não sendo, portanto, eventual que a incidência de transtornos mentais, incluindo o suicídio, na

[14] Ações estas que exigem uma carga emocional, cognitiva e física acentuadas que, por si, já gerariam uma sobrecarga nesses três aspectos.

[15] A suspensão do anabolizante veio em função do desejo de ter um filho, já que um dos efeitos colaterais dessa medicação é a diminuição de espermatozoides. José se viu nessa situação enquanto viu seu amigo perder um filho, de forma abrupta. A retirada do hormônio, ademais, causou disfunções de humor e sinais de depressão.

[16] A DSAT é responsável pelas ações de assistência, prevenção e promoção em saúde do trabalhador da GCMBH

categoria seja significativa. Neste estudo de caso, isso parece evidente: o guarda já vinha vivenciando situações pessoais que lhe fragilizavam, quando testemunhou dois eventos traumáticos. Apresentam-se, então, elementos importantes que podem ser enquadrados como TEPT relacionado ao trabalho, já que a atividade tem um papel importante no surgimento dos sintomas que compõem tal quadro clínico. "Aí entornou o caldo", como José mesmo diz. Suas defesas psicológicas ultrapassaram a medida em que a resposta emocional passou ser nociva para sua própria existência, a vida passou a não fazer mais sentido. Quanto mais tentou bloquear essas emoções e sentimentos, mais elas tornaram a perturbar.

REFERÊNCIAS

BENDASSOLI, P. F.; SOBOL, L. A. P. (orgs.). **Clínicas do Trabalho**. Belo Horizonte: Artesã, 2021.

BRASIL. Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018. Disponível em: www2.camara.leg.br

BRASIL. Lei nº 13.819, de 26 de abril de 2019. Disponível em: www2.camara.leg.br

BRASIL. Lei nº 14.531, de 10 de janeiro de 2023. Disponível em: www2.camara.leg.br

CLOT, Yves. **Trabalho e poder de agir**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010.

COMITÊ de Integridade da Secretaria Municipal de Segurança e Prevenção (SMSP) da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte. **Questionário SWOT**. Belo Horizonte: Ed. SMSP, 2023.

CONSELHO Nacional de Saúde. **Últimas notícias**. Distrito Federal, 2023. Disponível em: https://conselho.saude.gov.br/ultimas-noticias-cns/3001-sofrimento-psiquico-no-ambiente-de-trabalho-pesquisadoras-apontam-situacao-epidemica-na-saude-mental-no-brasil

ENAP - Escola Nacional de Administração Pública. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Brasília: Ed. Enap, 2023.

FERREIRA, Mauro. Ergonomia da Atividade Aplicada a Qualidade de Vida no Trabalho: Saúde e Promoção do Bem-Estar dos Trabalhadores em Questão. R**evista Tempus Acta de Saúde Coletiva**. v. 6, n. 2, 2012. Disponível em: https://www.tempusactas.unb.br/index.php/tempus/article/view/1114

FÓRUM BRASILEIRO de Segurança Pública. **18º Anuário Brasileiro de Segurança Pública.** São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2024. Disponível em: https://publicacoes.forumseguranca.org.br/handle/123456789/253

LAURELL, Asa Cristina. La Salud-enfermidad como processo social. **Revista Latinoamericana de Salud**, México, 2, 1982.

LE GUILLANT, Louis. Introdução a uma psicopatologia social. In: LIMA, M. E. A. (org.). **Escritos de Louis Le Guillant**. São Paulo: Vozes, 2006.

MANUAL diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5-TR / American Psychiatric Assciation. Porto Alegre: Artmed, 2023.

RESOLUÇÃO CFM nº 2.333, de 30 de março de 2023. Disponível em: https://www.crmpr.org.br/uploadAddress/ 2023[5733]

SAÚDE na Segurança Pública. **Indicadores e diretrizes para intervenções âmbito do Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública**. Brasília: Ministério da Justiça e Segurança Pública, Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2022.

SENADO FEDERAL. Ansiedade e depressão são os principais vilões da saúde. **Senado Notícias**. Distrito Federal. 2023. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ institucional/sis/noticias-comum/ansiedade-e-depressao-sao-os-principais-viloes-da-saude

VIEIRA, Carlos. **Transtorno do Estresse Pós-traumático nos contextos de trabalho: das experiências traumáticas ao desenvolvimento do transtorno mental**. 2014. Tese (Doutorado em Psicologia. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014.

PROMOÇÃO DE SAÚDE MENTAL E PRÁTICAS DA PSICOLOGIA: ENTRE O "SUPORTAR O INSUPORTÁVEL" E AS POSSIBILIDADES DE TRANSFORMAÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO

Caroline de Lima Alves Pereira
Mestranda em Psicologia Social pela USP. E-mail: carolinedelima@usp.br
https://orcid.org/0009-0007-8324-3487

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001

RESUMO

Este trabalho trata-se de um ensaio crítico reflexivo acerca do crescimento de plataformas digitais de psicoterapia e sua relação com as práticas de saúde mental no mundo do trabalho. A necessidade de abordar o tema surge da análise de que existe um crescimento do trabalho em psicologia subordinado às plataformas digitais e que esse campo tende a ser impactado por essa modalidade de trabalho de formas objetivas e subjetivas. Mas, conforme pretende-se apresentar, essas plataformas acompanham também o movimento social de individualização do sofrimento, principalmente no mundo do trabalho. Esse trabalho buscou então refletir sobre a venda/compra de serviços psicológicos, oferecidos via plataforma, por empresas como parte de políticas de promoção de saúde mental. O caminho, portanto, foi entender o contexto que propicia que a psicoterapia se torne uma mercadoria, para refletir, em seguida, sobre os impactos desse fenômeno para o mundo do trabalho e as alternativas possíveis nesse contexto. A análise foi realizada por meio da Psicologia Social do Trabalho orientada por uma perspectiva materialista histórico-dialética. Os resultados indicam para a invasão do discurso psicológico no mundo do trabalho, a expansão de ideias e concepções higienistas e a patologização dos/das trabalhadores/as legitimados pela Psicologia, ao mesmo tempo que ocorre a precarização do trabalho em psicologia. Assim, faz-se necessário tomar a própria disciplina como objeto de crítica e resgatar práticas que possam, de fato, produzir mudanças no campo da saúde dos/as trabalhadores/as. Entre as alternativas propostas neste trabalho destacam-se a Psicologia Concreta de Politzer, as contribuições do Movimento Operário Italiano e da Medicina Social Latino-Americana. Por fim, faz-se necessário reforçar o papel das políticas públicas, do Estado e suas instituições para promover a saúde dos/as trabalhadores/as sem transformá-la em mercadoria e com caráter de direito, não de assistência

Palavras-chave: Psicologia Social do Trabalho. Plataformas digitais de Saúde Mental. Saúde Mental no Trabalho.

ABSTRACT

This work presents a critical reflective essay on the growth of digital psychotherapy platforms and their relationship with mental health practices in the workplace. The need to address this theme arises from the increasing trend of psychological work being subordinated to digital platforms, impacting this field in both objective and subjective ways. Additionally, these platforms reflect

the social movement towards the individualization of suffering, specialy within the workplace. Finally, this study aimed to explore the commodification of psychological services offered through platforms by companies as part of mental health promotion policies. The objective was to understand the context that allows psychotherapy to become a commodity and to reflect on the impacts of this phenomenon on the world of work, as well as possible alternatives of change. The analysis was conducted through the lens of the Social Psychology of Work, guided by a historical-materialist dialectical perspective. The results indicate an infiltration of psychological discourse into the workplace, the expansion of hygienist ideas, and the pathologization of workers justified by psychology, alongside the precarization of work in the field of psychology itself. Therefore, it is necessary to critically examine the discipline and revive practices that can genuinely promote change in worker health. Among the proposed alternatives highlighted in this work are Politzer's Concrete Psychology, contributions from the Italian Workers' Movement, and Latin American Social Medicine. Finally, it is essential to emphasize the role of public policies, the state, and its institutions in promoting worker health without commodifying it, recognizing health as a right rather than mere assistance.

Keywords: Social Psychology of Work, Digital Psychology Platforms, Mental Health Work in Plataforms; Quality of Life at Work;

INTRODUÇÃO

Este trabalho trata-se de um ensaio crítico reflexivo acerca do crescimento de plataformas digitais de saúde mental e sua relação com o mundo do trabalho. A necessidade de abordar o tema surge a partir da análise de autores como Antunes (2023) e Abílio (2021), que apontam para o crescimento do trabalho subordinado às plataformas digitais como uma resposta ao processo de crise econômica – e resultado desse movimento – iniciado nos anos 70 com ápice em 2009, que engendrou a reestruturação do sistema de produção capitalista. Uma das características desse processo está relacionada aos meios empreendidos pelos capitalistas para enfrentar a crise. Entre as formas de enfrentamento aparecem a redução de gastos com a manutenção de espaços físicos, individualização do trabalho, privatizações dos setores de bens e serviços, apaziguamento dos movimentos sociais e investimento em alta tecnologia para potencializar os lucros (Antunes, 2023).

Para Abílio (2021) elas também fazem parte de um movimento mais amplo da uberização do trabalho, que consolida a expansão da informalidade e do trabalho precarizado para diversas categorias da classe trabalhadora. Nessa direção, compreende-se que os ditos novos meios trabalhos, na verdade, são bastante conhecidos, já que nas periferias do Brasil, o trabalho por demanda, sem vínculos e sem direitos sempre existiu (Freitas e Bresolin, 2024). Contudo, agora ele é apropriado e gerido por grandes corporações capitalistas. Portanto, enquanto alguns caminhos apontam esse processo como natural – logo, o mundo do trabalho só estaria acompanhando uma suposta evolução tecnológica – outras pesquisas problematizam essa modalidade de trabalho e discorrem sobre as consequências objetivas e subjetivas para os/as trabalhadores/as (Abílio, Amorim e Grohmann, 2021; Freitas e Bresolin, 2024). Para tanto, em consonância com essas, que possuem um olhar crítico sobre o fenômeno, esse trabalho parte da ideia de que o espaço digital se configura como uma extensão da realidade concreta e não como uma estrutura à parte, uma vez que tende a refletir relações de classe, gênero e raça, principalmente no Sul Global

Assim, compreende-se também que o campo da Psicologia não está imune aos efeitos da reestruturação dos processos de produção capitalista. Isso porque, o trabalho das/dos profissionais dessa área também está suscetível à ausência de direitos trabalhistas, sobrecarga de trabalho, baixos salários, responsabilidade de manutenção dos custos de equipamentos, não reconhecimento de si enquanto trabalhador e quarteirização (Motta, 2022). Todavia, a uberização da Psicologia também acompanha o aumento de adoecimentos e sofrimentos psicológicos associados ao trabalho e de patologização da vida, de forma geral. Por isso, a profissão, ao mesmo tempo que sofre com a precarização, pode servir para a expansão de ideias e práticas individualistas no mundo do trabalho. Isso porque, observa-se que o formato de plataformas de saúde mental focados no setor *business-to-business* (negócio para negócio/B2B), ou seja, plataformas que vendem serviços de profissionais de psicologia para empresas, está em expansão no Brasil.

Diante disso, esse trabalho buscou refletir sobre a venda e compra de serviços de psicólogos, realizados via plataformas, como parte de políticas de promoção de saúde mental em empresas. Isso pois, entende-se que Psicologia é o campo que *legitima cientificamente* a centralidade da felicidade no trabalho e que coloca o *bem-estar psicológico como a causa* da produtividade e, por isso, existe uma tendência de que as empresas lancem mão das tecnologias de gestão cada vez mais individualizadas, conforme observam Stecher, Toro e Araneda (2015). Portanto, o artigo está organizado em duas seções, uma que trata de elencar subsídios para que se compreenda o contexto social, econômico e político que funciona como terreno fértil para a iniciativa privada no campo da saúde mental no mundo do trabalho. E outra que versa sobre os possíveis impactos para esse campo e as alternativas possíveis nesse contexto. Desse modo, ressalta-se que esse trabalho se norteia pelos conceitos da Psicologia Social do Trabalho (PST) orientada por um viés marxista e pela Medicina Social Latino-Americana.

METODOLOGIA

O trabalho trata-se de um ensaio teórico que parte da Psicologia Social do Trabalho e do materialismo histórico-dialético para produzir as análises. Assim como, utiliza-se dessas teorias para pensar as alternativas teórico-metodológicas no mundo do trabalho. O critério para selecionar os materiais que serviram como referencial bibliográfico foi o alinhamento teórico com o materialismo histórico-dialético de Marx. Ainda, salienta-se, que foram utilizados materiais da Sociologia do Trabalho e da Medicina Social Latino-Americana, por isso, este trata-se de um trabalho interdisciplinar.

A PSICOTERAPIA ENQUANTO UMA MERCADORIA

As pautas da classe trabalhadora são constantemente apropriadas e incorporadas pelo capitalismo. Cant (2021) explica que essa apropriação é uma das condições que possibilitam o avanço e consolidação da uberização e do trabalho subordinado às plataformas. Isso pois, por meio das premissas como controlar o próprio horário de trabalho, não ter patrão e maior autonomia, ou seja, reivindicações históricas da classe trabalhadora, as plataformas digitais conseguem atrair diversos trabalhadores. Da mesma maneira, entende-se que, como destaca o mesmo autor, no capitalismo, as necessidades humanas também são capturadas. Essa tese, corroborada por Antunes (2023), coloca que as plataformas consagram a criação de *mais-valor* onde antes tinha apenas *valor de uso*, como é o caso do trabalho no setor da saúde mental e cuidado.

Para compreender a passagem de *valor de uso* para *mais-valor*, é necessário recorrer à análise do caráter fetichista que a mercadoria assume no capitalismo. Conforme Marx discorre em O Capital, livro I,

> Quando é valor de uso, nela (na mercadoria) não há nada de misterioso, quer eu a considere do ponto de vista de que satisfaz necessidades humanas por meio de suas propriedades, quer do ponto de vista de que ela só recebe essas propriedades como produto do trabalho humano. (...), mas tão logo aparece como mercadoria, ela se transforma numa coisa suprassensível.

E continua,

> O caráter místico da mercadoria não resulta, portanto, de seu valor de uso. Tampouco resulta do conteúdo das determinações de valor, pois, em primeiro lugar, por mais distintos que possam ser os trabalhos úteis ou as atividades produtivas, é uma verdade fisiológica que eles constituem funções do organismo humano e que cada uma dessas funções, seja qual for seu conteúdo e sua forma, é essencialmente dispêndio de cérebro, nervos, músculos e órgãos sensoriais humanos etc. Em segundo lugar, no que diz respeito àquilo que se encontra na base da determinação da grandeza de valor– a duração desse dispêndio ou a quantidade do trabalho–, a quantidade é claramente diferenciável da qualidade do trabalho. Sob quaisquer condições sociais, o tempo de trabalho requerido para a produção dos meios de subsistência havia de interessar aos homens, embora não na mesma medida em diferentes estágios de desenvolvimento. Por fim, tão logo os homens trabalham uns para os outros de algum modo, seu trabalho também assume uma forma social.

Por isso, ao pensar sobre a clínico em psicologia, é pertinente abordá-lo por seu valor de uso – isto é, atende à uma necessidade humana – mas que, quando passa a ser gerido por corporações e capital privado, tende a assumir a forma de mercadoria. Ou seja, o trabalho humano necessário para que as plataformas digitais de saúde mental funcionem é necessariamente apagado para que se possa assumir outra forma, a forma final – o produto *psicoterapia* – que pode ser trocada pela mercadoria dinheiro. Motta (2022), em sua pesquisa sobre a temática, ao analisar o mesmo cenário, aponta:

> Além de conduzir a um processo de uberização e precarização do psicoterapeuta plataformizado, este modelo de negócio, com base nas dinâmicas citadas acima, enviesa a função e a ciência psicológica, transformando-a em um produto raso, que oferta uma plataforma de saúde mental adequacionista e funcionalista.

Logo, ao nível das aparências o que acontece é a troca de *dinheiro* por um serviço. Contudo, ao ir mais além, o que se observa é uma empresa sob a forma de plataforma, que recruta, organiza, planeja, gere, precifica e vende o trabalho desses/as profissionais como mercadoria para outras empresas, o que configura uma espécie de quarteirização.

Ao localizar, sócio historicamente, o fenômeno citado, é possível considerar que ele segue o fortalecimento da iniciativa privada no campo da saúde e acompanha a propagação de concepções individualizantes e reducionistas da compreensão dos processos de saúde-doença relacionados ao trabalho. O que reforça essa ideia, é que em 27 de março de 2024, o governo Federal criou a Lei Nº 14.831, que instituiu o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental (Brasil, 2024) onde a intenção é fornecer reconhecimento do Estado para as empresas que promovem saúde mental. Observa-se, nesse aspecto, que esse movimento se trata de uma tendência global nos modos de gestão empresarial e aparece sob a forma de um compromisso social das organizações. Assim, destaca-se o papel da Organização Mundial da Saúde (OMS) para esse cenário. Conforme apontam Silva e Bicudo (2013),

> A abordagem da OMS sobre os determinantes sociais da saúde é realizada, então, sob o enfoque dos denominados 'fatores' (condições de vida e trabalho, de educação, de moradia, etc.), 'circunstâncias' e 'condições', o que configura uma leitura reducionista e fragmentada da vida social. Queremos destacar que tal enfoque dificulta uma compreensão mais ampla sobre a multiplicidade de processos (socioeconômicos, culturais, ecobiológicos, psicológicos) envolvidos nas conexões dinâmicas da relação saúde-doença, tendo em vista que não percebe que o perfil patológico é conformado e modificado em cada sociedade ao longo do tempo. Assim como, situa as estruturas sociais como variáveis, ao invés de categorias analíticas do processo de produção e reprodução social (BREILH, 2013; GARBOIS; SODRÉ; DALBELLO-ARAUJO, 2017).

Lacaz (2009) indica também que a maneira como os conceitos e ideias da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foram incorporados no mundo do trabalho mudaram ao longo dos anos, o que contribuiu para o atual contexto. Isso porque, segundo ele, se nos anos 60-70 "relaciona-se à busca pela qualidade das condições, ambientes e organização do trabalho, numa perspectiva classista visando maior satisfação laboral", a partir dos anos 80 assume outra figura e passa a ser "articulada com a qualidade do produto e a competitividade" (pág. 566).

Cabe, nesse sentido, também reforçar que os saberes *psi* tiveram papel fundamental para tal conjuntura, já que a Psicologia Positiva, por meio da Psicologia Organizacional, foi a forma como as organizações encontram para abandonar os "aspectos negativos da experiência laboral" para dar foco aos aspectos psicológicos *positivos* por compreender que isso aumentaria a produtividade e os lucros (Stecher, Toro e Araneda, 2015). Bem como, serviu para centralizar o indivíduo como objeto das intervenções no trabalho (Linhart, 2000). Por isso, o papel da Psicologia, conforme esses autores citados acima colocam, também faz parte do processo de reestruturação capitalista, uma vez que engloba uma série de tecnologias para, principalmente, conciliar conflitos de classe. Desse modo, observa-se de forma mais nítida que a proletarização e uberização da psicologia caminham lado a lado com um retrocesso no campo da saúde das/os trabalhadoras/es, já que que a pauta da saúde relacionada ao trabalho, cada dia mais, deixa de ser responsabilidade do Estado e passa a ser dos empregadores, retomando seu caráter de assistencialismo (Lacaz, 2007).

IMPACTOS E ALTERNATIVAS PARA MUNDO DO TRABALHO

Diante de tal cenário, a reflexão sobre o interesse das grandes empresas em oferecer benefícios de psicoterapia aos trabalhadores como parte de políticas de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, conduz à necessidade de pensar criticamente como essa pauta é incorporada nas organizações. Yvés Clot (2009), ao refletir sobre a questão, problematiza o uso da *escuta* como uma forma de solução frequentemente usada pelos sistemas de gestão para lidar com os sofrimentos associados ao trabalho. Dessa maneira, ao pensar sobre a *função social* que a escuta assume no mundo trabalho, acaba por concluir que ela, muitas vezes, assume o papel de conduzir os trabalhadores a *"suportar o insuportável"* (pág. 276, tradução nossa), o que resulta no que o autor chama de o*rtopedia social.* Visto que, os problemas são tomados como individuais e as soluções são da mesma ordem, logo não levam à superação dos problemas coletivos, o que aponta para modelo de compreensão de saúde-doença individualista e que reverbera a lógica da fatorabilidade, citada anteriormente.

Essa concepção de saúde vai na contramão do conceito de *determinação,* que surgiu em contraposição às noções fragmentadas e biologicistas de saúde e inspirou o entendimento de saúde-doença relacionados ao trabalho no Brasil. Essa ideia busca compreender os processos de saúde-doença a partir de um movimento dialético e se distancia da lógica de causação, o que era uma das demandas dos movimentos sociais que estavam na luta pela democratização da saúde (Laurell, 1982; Paparelli, Sato e Oliveira, 2011; Breilh, 2013). Esse conceito também aponta para a centralidade da relação trabalho/saúde, por isso concebe que o biológico adquire *historicidade*, na medida em que os modos de produção dizem sobre as maneiras do adoecer de determinados grupos. Essa compreensão, segundo Laurell (1982), permitiu a aproximação de um novo objeto científico que indicasse a centralidade dos modos de produção capitalista nos processos de adoecimento.

Dado isso, um dos impactos para o campo da saúde das/os trabalhadoras/es diz respeito aos "problemas sociais transformarem-se em problemas pessoais que cada um deve gerir, podendo (cada um) *beneficiar-se* de um tratamento psicológico" (Clot, 2009, pág. 278, tradução nossa). Isto posto, se para a Medicina Social Latino-Americana adoecer é uma expressão individual e coletiva, para as empresas é apenas individual, o que evidencia um retrocesso para o campo da saúde da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT). Pois, entende-se que consequências disso são a patologização individual de trabalhadoras/es e a culpabilização pelo adoecimento, pois o bem-estar psicológico é associado a performance e a capacidade de produzir, o que muitas vezes se torna uma impossibilidade para uma pessoa adoecida.

Portanto, observa-se que se faz necessário retomar as bases epistemológicas no campo da saúde do trabalho com o objetivo de destacar a importância dos movimentos sociais e das teorias orientadas pelas perspectivas dos/as trabalhadores/as. A vista disso, resgata-se a ideia de Clot quando diz que "contra o cientificismo radical do século XIX, que subordina à ação ao conhecimento, é preciso reconhecer que é a ação que leva ao conhecimento" (p.280, tradução nossa). Isso significa que, no mundo do trabalho, é necessário cunhar teorias e práticas para conduzir as/os trabalhadoras/es para a ação. Nessa direção, entende-se que é preciso refletir sobre as condições que os/as trabalhadores/as têm para fazer mobilização e sobre o arcabouço teórico que sustenta as noções de saúde-doença para enfrentar as concepções reducionistas e fragmentadas acerca desses processos.

No Brasil, no campo da saúde mental, uma das áreas que oferece ferramentas teóricas e práticas para pensar e superar as práticas individualistas no mundo do trabalho é a PST (Coutinho e Oliveira, 2017). Isso pois, esse campo surgiu em função da crítica à Psicologia Organizacional (Bernardo et al., 2017) e porque faz um resgate do conceito de *compromisso ético-político* desenvolvido por Martín-Baró (Sato, Coutinho e Bernardo, 2017), que diz respeito à posição e postura crítica dos/as profissionais de psicologia frente às relações de explorações e opressões, principalmente no Sul Global. Assim como, retoma os principais conceitos da Medicina Social Latino-Americana para dar conta dos aspectos de desgaste associados ao trabalho.

À vista disso, Sato, Coutinho e Bernardo (2017), colocam, como uma alternativa ao positivismo, que:

> (...) só é possível estudar a dimensão psicológica dos trabalhadores, a intersubjetividade e as relações interpessoais no trabalho situando-as concretamente nos contextos micro e macrossocial. O trabalho é compreendido, assim, em sua materialidade e em sua historicidade, o que exige a consideração das relações de poder presentes na divisão social do trabalho e nos valores e ideologias entendidas aqui no sentido marxista –, bem como das condições e das peculiaridades do capitalismo contemporâneo.

E que, no campo da saúde, busca

> (...) dar visibilidade e denunciar condições e formas de organização do trabalho danosas à saúde, bem como angariar elementos para transformar o trabalho, tendo por referência os direitos de cidadania dos trabalhadores. Não se trata, portanto, de estudar o trabalho em sua relação com a saúde, de modo a aprimorar a performance do trabalhador visando garantir a produtividade.

Assim sendo, discutir saúde mental no campo do trabalho, talvez passe por romper com definições individualistas e generalistas e siga em direção às necessidades concretas dos/as trabalhadores/as. A pesquisa de Lima (2022), nesse sentido, de forma a agregar às práticas e recursos da PST, propõe a utilização de entrevistas a partir da Psicologia Concreta de Politzer, por meio do conceito de *drama* e aponta que o foco das análises das pesquisas no mundo do trabalho deve ser na relação dialética entre sujeito-mundo, já que os conflitos, sentidos, os modos de organizar e produzir o trabalho carregam concretude e atuam na determinação dos modos de ser. Também cabe fazer um resgate das contribuições do Movimento Operário Italiano (MOI) para o campo da saúde dos/as trabalhadores/as no Brasil. Muniz et al. (2013), ao explorar as contribuições de cartografias de riscos industriais, a concepção de "comunidade científica ampliada" e a técnica de "instrução ao sósia deixadas por Oddone e seus parceiros, afirma que eles

> Deixaram patente que a luta pela saúde não se faz apenas com a denúncia dos adoecimentos e acidentes produzidos nas situações de trabalho, mas também pela ampliação da capacidade de intervenção no seu trabalho e pelo modo como são engendrados movimentos coletivos.

Por fim, não se trata de invalidar a psicoterapia e seu potencial de intervenção, mas de apontar seus limites quando se trata do mundo do trabalho e, a partir disso, buscar alternativas teóricos-metodológicas para intervir e pensar nesse campo de maneira a não reproduzir análises e intervenções que colaborem para a manutenção da exploração. Da mesma maneira, trata-se de evidenciar que a Psicologia, quando orientada por uma perspectiva materialista histórico-dialética, tem potencial de construir práticas politicamente emancipadoras.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar das reflexões apresentadas serem de natureza teórico-reflexiva, elas permitem compreender os possíveis impactos do trabalho subordinado às plataformas digitais para o campo da saúde mental seja em relação aos modos de proletarização e precarização da vida das/dos trabalhadoras/es, seja para questionar concepções hegemônicas e higienistas no campo da saúde mental relacionada ao trabalho. O que fica evidente, portanto, é que, a Psicologia, enquanto um campo em disputa, pode tanto funcionar para reproduzir lógicas de exploração, como para pensar práticas que sejam orientadas por perspectivas políticas emancipatórias.

Por isso, dentre algumas das conclusões possíveis de destacar estão a necessidade de tomar a própria disciplina como objeto de crítica e a de resgatar práticas que possam, de fato, problematizar o modelo atual de promoção de saúde mental no trabalho e produzir mudanças nessa área. Cabe, nesse aspecto, fazer uma retomada das bases epistemológicas das produções latino-americanas acerca dos processos saúde-doença no mundo do trabalho.

Faz-se igualmente necessário reforçar o papel das políticas públicas, do Estado e suas instituições para promover a saúde dos/as trabalhadores/as sem terceirizá-la às empresas e sem transformá-la em mercadoria, mas sim com a perspectiva de socializa-la para que se torne um bem comum e com caráter de direito, não de assistência. Por último, salienta-se que longe de

pretender esgotar a discussão, as ideias apresentadas buscam promover o debate e abrir outras questões para avançar na pesquisa e nas práticas de enfrentamento ao atual cenário.

REFERÊNCIAS

ABILIO, L. C.; AMORIM, H.; GROHMANN, R. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, v. 23, n. 57, p. 26–56, 18 ago. 2021. Disponível em: https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxwB. Acesso em: 5 mai. de 2024

ABÍLIO, L. C. Empreendedorismo, autogerenciamento subordinado ou viração? Uberização e o trabalhador just-in-time na periferia. **Contemporânea**, v. 11, n. 3, p. 933–955, 2021. Disponível em: https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/1081/482. Acesso em: 5 mai. de 2024.

ANTUNES, R. Trabalho e (des)valor no capitalismo de plataforma: três teses sobre a nova era de desantropomorfização do trabalho. *In:* _____ (org.). I**cebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais**. São Paulo, Boitempo, 2023.

BRASIL. Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação. Brasília, DF: Presidência da República, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L14831.htm Acesso em: 27 ago. de 2024

BERNARDO, M. H. et al. Linhas paralelas: as distintas aproximações da Psicologia em relação ao trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 34, n. 1, p. 15–24, mar. 2017. Disponível em: https://www.scielo.br/j/estpsi/a/PWB7YDRY5CyChSckCQgc3pB/abstract/?lang=pt. Acesso em: 29 set. de 2024

BREILH, J. La determinación social de la salud como herramienta de transformación hacia una nueva salud pública (salud colectiva). **Revista Facultad Nacional de Salud Pública**, v. 31, p. 13–27, 2013. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-386X2013000400002. Acesso em: 27 ago. de 2024

CANT, Callum. **Delivery fight!: a luta contra os patrões sem rosto**. São Paulo: Veneta, 2021.

CLOT, Y. **¿El trabajo sin seres humanos? psicología de los entornos de trabajo y de vida**. Modus Laborandi, Madrid, 2009.

COUTINHO, M. C., BERNARDO, M. H., SATO, L. A Perspectiva da Psicologia Social do Trabalho. In: _____ (Orgs.). **Psicologia Social do Trabalho.** Petrópolis, Vozes, 2017.

COUTINHO, M. C. e OLIVEIRA, F. Algumas ferramentas teóricas para o estudo psicossocial do trabalho: práticas cotidianas, processos de significação e identidades. *In*: _____ COUTINHO, M.

C., BERNARDO, M. H., & SATO, L. (Orgs.). **Psicologia Social do Trabalho.** Petrópolis: Vozes, 2017.

FREITAS, M.; BRESOLIN, F. T. O museu de grandes novidades do trabalho no Brasil. **Temáticas,** v. 32, n. 63, p. 75–109, 17 jul. 2024. Disponível em: https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/18480/14191. Acesso em: 9 out. de 2024.

LACAZ, F. A. DE C. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. **Cadernos de Saúde Pública,** v. 23, n. 4, p. 757–766, abr. 2007. Disponível em: https://www.scielo.br/j/csp/a/Dbjb9TcStGxFcbdZ3Fh3Mbg/. Acesso em: 27 ago. de 2024

LACAZ, F. A. DE C. Qualidade de vida n(d)o trabalho: um conceito político e polissêmico. **Trabalho, Educação e Saúde,** v. 7, n. 3, p. 565–572, nov. 2009. Disponível em: https://www.scielo.br/j/tes/a/HwqdYDhbxVLyQKPbNndrLNc/?lang=pt Acesso em: 9 out. de 2024

LAURELL, A. C. A saúde-doença como processo social. **Revista Latino-americana de Salud,** México, 2, 1982, pp. 7-25.

LIMA, L. A. **Dramas do trabalho e da sobrevivência de domésticas-diaristas: servir, reagir e devir**. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.11606/T.47.2022.tde-31012023-125224. Acesso em: 27 ago. de 2024

LINHART, D. O indivíduo no centro da modernização das empresas: um reconhecimento esperado, mas perigoso. **Trabalho & Educação,** Belo Horizonte, v. 7, p. 24–36, 2013. Disponível em: https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9201/6621 Acesso em: 27 ago. de 2024

MARX, K. **O Capital: Crítica da economia política, Livro 1: O processo de produção do capital**. Boitempo Editorial, 2015.

MUNIZ, H. P. et al. Ivar Oddone e sua contribuição para o campo da Saúde do Trabalhador no Brasil. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional,** v. 38, p. 280–291, 1 dez. 2013. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/a/CDTqVWfM7xKVQpxNNv6c77w/# Acesso em: 27 ago. de 2024

PAPARELLI, R.; SATO, L.; OLIVEIRA, F. DE. O trabalho e os desafios aos profissionais da saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional,** v. 36, n. 123, p. 118–127, jun. 2011. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/a/YfMz55kDCyzXjny74jw6DbN/abstract/?lang=pt. Acesso em: 29 set. de 2024

SILVA, L. B.; BICUDO, V. Determinantes sociais e determinação social do processo saúde-doença: discutindo conceitos e perspectivas. In: SANTOS, T. V. C.; SILVA, L. B.; MACHADO, T. O. (Orgs.). **Trabalho e saúde: diálogos críticos sobre crises**. Rio de Janeiro: Mórula, 2022. p. 115-131.

STECHER, A.; TORO, J. P.; ARANEDA, M. J. R. Apuntes críticos sobre la gestión de la felicidad en las organizaciones y la producción de trabajadores felices en América Latina In: _____ (Orgs.). GODOY, L. & ANSOLEGA, E. **Un campo en tensión o tensión entre campos: psicología de las organizaciones y del trabajo en Iberoamérica**.

O ACELERADO CRESCIMENTO DE DOCENTES BRASILEIROS ACOMETIDOS PELA SÍNDROME DE BURNOUT

Jorge Augusto Pereira Rodrigues
Mestre em Engenharia Mecânica pela PUC-MG. Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho pela PUC-MG. Graduado em Engenharia Mecânica pela PUC-MG. E-mail: engenheiro.jorgeaugusto@gmail.com

Célia Diniz Soares Nastrini
Mestre em Engenharia Elétrica pela PUC-MG. Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho pela FUMEC. Graduado em Engenharia Elétrica pela PUC-MG. E-mail: Nastrini@pucminas.br

RESUMO

Este artigo aborda a relação entre as condições de trabalho e a Síndrome de Burnout em docentes. O problema central está na alta exposição dos professores a riscos ergonômicos e estresse ocupacional devido às exigências da profissão, como jornadas longas, indisciplina dos alunos e falta de reconhecimento. O objetivo da pesquisa é analisar os fatores que tornam os docentes suscetíveis à síndrome e levantar os principais efeitos da doença sobre eles, além de propor medidas para atenuar seus impactos. A fundamentação teórica se baseia na Norma Regulamentadora (NR-17), que define a ergonomia como adaptação das atividades às características psicofisiológicas dos profissionais. Estudos sobre o estresse, esgotamento emocional, falta de realização pessoal e despersonalização também são utilizados para explorar os efeitos da Síndrome de Burnout. Metodologicamente, o estudo combina uma revisão sistemática da literatura com uma pesquisa empírica junto a docentes. Foram analisados 182 artigos, dos quais 9 foram selecionados por sua relevância ao tema proposto. Os resultados indicam que 72% dos professores relataram esgotamento emocional moderado a alto, 79% afirmaram um alto nível de realização pessoal, e 53% experienciaram despersonalização. Os principais sintomas incluem angústia, frustração e isolamento. As conclusões destacam a necessidade urgente de estratégias institucionais para reduzir os impactos do estresse crônico sobre os docentes, a fim de evitar a alta incidência de Burnout e suas consequências no desempenho profissional e no bem-estar dos educadores.

Palavras chave: Síndrome de Burnout; ergonomia; docentes; estresse ocupacional.

RESUMEN

Este artículo aborda la relación entre las condiciones de trabajo y el Síndrome de Burnout en docentes. El problema central radica en la alta exposición de los profesores a riesgos ergonómicos y estrés ocupacional debido a las exigencias de la profesión, como largas jornadas, indisciplina de los alumnos y falta de reconocimiento. El objetivo de la investigación es analizar los factores que hacen que los docentes sean susceptibles al síndrome y señalar los principales efectos de la enfermedad sobre ellos, además de proponer medidas para atenuar sus impactos. La fundamentación teórica se basa en la Norma Reguladora (NR-17), que define la ergonomía como la adaptación de las actividades a las características psicofisiológicas de los profesionales. Se utilizan estudios sobre el estrés, agotamiento emocional, falta de realización personal y despersonalización para explorar los efectos del Síndrome de Burnout. Metodológicamente, el estudio combina una revisión sistemática de la literatura con una investigación empírica realizada

con docentes. Se analizaron 182 artículos, de los cuales 9 fueron seleccionados por su relevancia en el tema propuesto. Los resultados indican que el 72% de los profesores reportaron agotamiento emocional de moderado a alto, el 79% afirmaron un alto nivel de realización personal, y el 53% experimentaron despersonalización. Los principales síntomas incluyen angustia, frustración y aislamiento. Las conclusiones destacan la necesidad urgente de estrategias institucionales para reducir los impactos del estrés crónico sobre los docentes, a fin de evitar la alta incidencia de Burnout y sus consecuencias en el desempeño profesional y en el bienestar de los educadores.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, ergonomía, docentes, estrés ocupacional, agotamiento emocional.

INTRODUÇÃO

O bom equilíbrio entre condições ambientais, peculiaridade da profissão e características individuais dos docentes possui importante função para um satisfatório e produtivo desempenho da atividade, em razão de despertar sensações de conforto, bem-estar e segurança nesses profissionais. (Bormio; Silva, 2009). Para isso, dentre outros fatores, o docente possui fundamental importância para atingir uma atmosfera saudável e permanente no ambiente escolar. Por essa razão, torna-se imprescindível que ele apresente ótimas condições físicas e psíquicas para executar, com plenitude, as suas atividades. (Alpoim, 2010).

Acresce que os docentes estão entre as classes mais expostas ao estresse, frente ao excesso de demandas de trabalho a serem realizadas em curtos espaços de tempo; às constantes frustrações por não conseguirem observar, de forma clara, o resultado do seu trabalho; à necessidade de conciliar diversas tarefas no ambiente trabalhado com as demandas pessoais. (Silveira et al., 2014). Esses fatores implicam crescente sentimento de falta de realização pessoal e insatisfação profissional, visto que os educadores passam a avaliar como negativo o seu desempenho. (Silva, 2000).

O cenário descrito contribui com o desenvolvimento nos docentes da Síndrome de Burnout – caracterizada pelo alto estresse ocupacional. Tal síndrome é desencadeada pela resposta do organismo frente aos estressores interpessoais crônicos presentes no ambiente laboral. (Ferreira; Lucca, 2015). Essa elevada exposição ao estresse acarreta a majoração do absenteísmo, de modo a afetar o rendimento dos profissionais e até mesmo ocasionar o encerramento prematuro da profissão. (Santos; Bohrer; Pagani, 2015).

A definição multidimensional da Síndrome de Burnout inclui três componentes: exaustão emocional, redução da realização pessoal e despersonificação. (Abreu et al., 2002).

Em face do exposto, a revisão da literatura sobre o tema justifica-se pela notória importância de depreender os efeitos causados pela Síndrome de Burnout no bem-estar dos professores, bem como o alarmante progresso do número de novos casos dessa enfermidade. Os danos causados à saúde, provenientes do intenso estresse, com o decorrer dos anos, podem acarretar até sequelas irreversíveis, capazes de implicar o abandono precoce do ofício. Apesar de existirem muitas produções científicas relacionadas à ergonomia, a maior parte está focada apenas na postura corporal, por isso a temática da excessiva exposição ao estresse possui um número restrito de publicações. Tal fato ocorre por causa do tardio reconhecimento desse mal como doença ocupacional no Brasil.

A escolha da profissão de docente para a pesquisa justifica-se pelo fato de haver imoderada exposição dos profissionais aos riscos ergonômicos, como: a fadiga mental, a sobrecarga psíquica, o estresse, as posições posturais impróprias, a monotonia.

Dentro desse contexto, é objetivo do estudo a realização de uma revisão crítica, com o intuito de avaliar quais fatores tornam o profissional mais suscetível a essa doença; a identificação da parcela dos professores afetados e o levantamento dos principais efeitos que a Síndrome de Burnout ocasiona-lhes. A finalidade é também compreender como as instituições de ensino arrostam essa situação e propor medidas para atenuar os efeitos causados pela intensa fadiga.

METODOLOGIA

O presente estudo constitui de duas vertentes, sendo a primeira uma revisão da literatura específica de caráter sistemático, com a finalidade de avaliar a influência do estresse, oriundo do exercício da profissão, na atividade laboral e no bem-estar dos docentes e a segunda uma pesquisa com profissionais sobre a sua percepção relacionada ao esgotamento profissional.

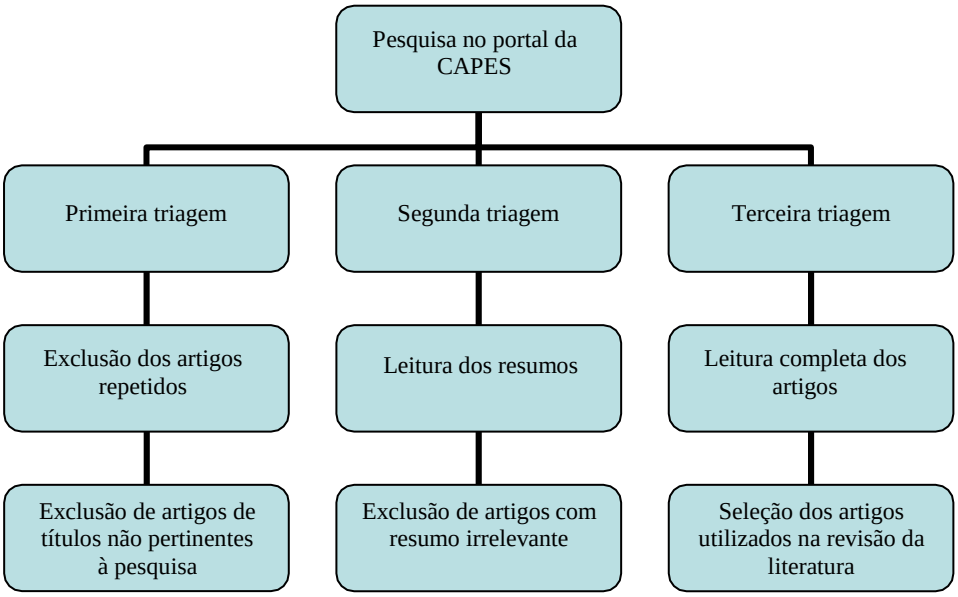
Para a revisão bibliográfica, definiu-se que o critério de inclusão de um artigo nessa revisão seria conter pelo menos uma dessas ênfases: investigação das causas da síndrome de Burnout em docentes; quantificação de professores afetados pelo mal; identificação dos principais efeitos da doença nos professores.

Inicialmente, realizou-se uma pesquisa no portal da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), entre os dias 19 de setembro de 2018 e 18 de outubro de 2018, tendo a finalidade de selecionar as bases de dados com artigos sobre o tema. Estabeleceu-se que seriam incluídos somente os artigos publicados entre os anos de 2015 e 2018, baseou-se a escolha no acelerado aumento de novos casos da síndrome de Burnout, nos últimos anos, assim a revisão retrataria, com maior precisão, a atual realidade dos professores brasileiros.

Com relação ao idioma, aceitou-se português, inglês e espanhol. Para a pesquisa de artigos em inglês, utilizaram-se os descritores: "teacher Burnout syndrome Brazil" and "brazilian school Burnout syndrome". Para os artigos em português, foram usados os descritores: "síndrome de Burnout docentes", "síndrome de Burnout professores" e "síndrome de Burnout escola". Por fim, para a pesquisa de artigos em espanhol, utilizaram-se os descritores: "síndrome de Burnout del profesor Brasil" y "síndrome de Burnout de la escuela brasileña".

Os artigos encontrados foram submetidos à primeira triagem, conforme a figura 01, com o intuito de excluir, por meio da análise dos títulos, trabalhos científicos que não possuíam relevância à pesquisa. Em seguida, submeteram-se os artigos selecionados na etapa anterior à segunda triagem, que consistiu na leitura dos resumos, também para identificar somente aqueles que correspondiam ao objetivo da pesquisa. Por fim, leram-se integralmente os artigos remanescentes e para escolher os relevantes à revisão.

Figura 01 – Fluxograma com as fases do processo seletivo dos artigos



Fonte: Elaborado pelo autor.

Por meio de uma tabela, catalogaram-se os artigos selecionados, identificando-os pelo nome do(s) autor (es), ano de publicação; tamanho da amostra; tipo da instituição de ensino e unidade federativa de localização; grau de ensino. Posterior ao término da seleção dos artigos estudou-se, criticamente, cada um deles a fim de extrair todas as informações e dados relevantes para, em seguida, confrontá-los e, assim, criar um estudo aprofundado, sempre procurando relacionar os estudos publicados.

Para a parte prática, foi realizada uma pesquisa com 60 professores de quatro escolas públicas localizadas na Região Metropolitana de Minas Gerais através de um questionário pré-estruturado composto por 10 perguntas, distribuídas em três seções principais: (1) Aspectos emocionais, (2) Percepções sobre o trabalho docente, e (3) Relações familiares.

Aspectos emocionais:

"Você se sente emocionalmente esgotado no seu trabalho?" (Respostas: Sim/Não/Às vezes).

"Você acredita que seu trabalho tem o poder de mudar a realidade da comunidade em que atua?" (Respostas: Sim/Não/Às vezes).

Relações familiares:

"Desde que iniciou na docência, você se sente mais rígido com seus familiares?" (Respostas: Sim/Não/Às vezes).

"Você percebe alguma mudança no seu comportamento dentro de casa após começar a dar aulas?" (Respostas: Sim/Não/Às vezes).

Os questionários foram aplicados de forma anônima para garantir a privacidade dos participantes. Após a coleta, os dados foram tabulados e analisados quantitativamente, utilizando-se percentuais e frequências absolutas para descrever as respostas obtidas.

RESULTADOS

Com base nessa pesquisa inicial, foram encontrados 182 artigos; entretanto, após a primeira triagem, foram selecionados apenas vinte. As principais razões para a exclusão dos outros 162 foram pesquisas com foco em outras profissões, estudos repetidos, análises da situação de professores de outros países e análise levando em conta somente estudantes.

Logo após, com base na leitura dos resumos, foram descartados oito artigos, visto que tratavam de aspectos diferentes dos propostos por esse trabalho científico, as exclusões ocorreram na segunda triagem.

Por fim, todos os doze artigos remanescentes das etapas anteriores foram lidos, integralmente, na terceira triagem, e selecionados nove que, comprovadamente, possuíam adequação ao objetivo proposto pelo presente artigo, sendo que sete são em português, um em inglês e um em espanhol.

Abaixo, na Tabela 1, estão os principais itens a respeito dos artigos selecionados:

Tabela 1 – Artigos selecionados com base na pesquisa no portal da CAPES

Autor(es)	Ano da Publicação	Tamanho da Amostra	Tipo de Instituição de Ensino / UF	Grau de Ensino
FLEURY et al.	2016	186 Professores (155 Mulheres e 31 Homens)	Pública / RJ	Educação básica
CARVALHO; SANTOS	2016	12 Professores (8 Mulheres e 4 Homens)	Particular / GO	Universitário
DALCIN; CARLOTTO	2018	20 Professoras	Pública / RS	Ensino fundamental
CARLOTTO; CÂMARA	2017	250 Professores (129 Mulheres e 121 Homens)	Particular / RS	Universitário
DUTRA et al.	2016	311 Professores (152 Mulheres e 159 Homens)	Particular / PA	Universitário
FERREIRA et al.	2017	93 Professores (45 Mulheres e 7 Homens)	Particular / BA	Universitário
MASSA et al.	2016	49 Professores	Pública / RJ	Universitário
CARLOTTO; CÂMARA	2017	679 professores (623 mulheres e 56 homens)	Pública / RS	Ensino fundamental
TAVARES et al.	2015	156 professoras	Pública / MG	Ensino fundamental e médio

Fonte: Elaborado pelo autor.

De acordo com a Tabela 1, os artigos selecionados abrangem todas as regiões do país. Além disso, contemplam estudos em instituições particulares e públicas, desde o ensino básico até o universitário. Em 88,89% dos artigos, o número de docentes do sexo feminino predominou na amostra. A maioria dos artigos apontou o esgotamento emocional, a falta de realização profissional e a despersonificação como as principais formas de manifestação para caracterizar a síndrome de Burnout.

Somente uma pesquisa classificou, de forma direta, a sensação dos docentes com relação ao esgotamento emocional, à realização pessoal e à despersonificação. Essa classificação considerou a percepção dos docentes em referência aos seguintes critérios: "baixo", "moderado" ou "alto". Em face do exposto, analisando-se somente as respostas categorizadas como "moderado" ou "alto", nota-se que 72% dos docentes sentem um esgotamento emocional, de maneira relevante. Esse número, embora inferior, contrasta com os 79% que consideram possuir um alto nível de realização pessoal; a despersonificação aparece com 53%, conforme a Tabela 2.

Tabela 2 – Percepção dos docentes em grau "moderado" ou "alto" em relação ao esgotamento emocional, realização pessoal e despersonificação.

Temas	Consideram como grau "moderado" ou "alto" (%)
Esgotamento emocional	72
Realização pessoal	79
Despersonificação	53

Fonte: Elaborado pelo autor

Outra pesquisa buscou, também, retratar a percepção dos professores no tocante ao esgotamento emocional, à realização pessoal e à despersonificação. Entretanto, utilizou perguntas diretas, que continham afirmações às quais caracterizavam os temas, cuja única possibilidade de resposta foi "sim" ou "não". Com a média das respostas "sim", para cada um dos três assuntos, percebe-se, conforme a Tabela 3, que os sintomas capazes de caracterizar o esgotamento emocional, em média, aparecem em mais de 80% das respostas. Mesmo assim, a satisfação em realizar o trabalho e a crença em que a sua atividade pode transformar a vida das pessoas supera os 95%. Enquanto isso, a despersonificação aparece com 45,78%. Devido a essa menor incidência, o fator despersonificação deixa de ter maior destaque nessa revisão.

Tabela 3 – Média de respostas "sim" para as perguntas sobre esgotamento emocional, realização pessoal e despersonificação.

Temas	Média de resposta "sim" (%)
Esgotamento emocional	80,33
Realização pessoal	95,43
Despersonificação	45,78

Fonte: Elaborado pelo autor.

Com base nessa mesma pesquisa, que utilizou um questionário com uma série de questões sobre os temas: esgotamento emocional, realização pessoal e despersonificação, pode-se constatar, através da Tabela 4, que mais de 90% dos docentes consultados consideram que a sua atividade laboral apresenta como consequência o desgaste emocional. Ademais, 67,3% dos

professores disseram que o trabalho os tornou mais rígidos com outras pessoas. Apesar desse cenário, constata-se que todos os educadores consideraram exercer influência positiva com seu trabalho na vida dos educandos.

De acordo com o estudo que questionou os entrevistados a respeito de aspectos psicológicos relacionados à exaustão emocional, conforme a Tabela 4, a mesma foi citada por 75% dos docentes como "muito elevado" ou "extremamente alto". Seguindo o mesmo raciocínio, a sensação de baixa ou nenhuma qualidade de vida foi referida por 70% e a sensação de negação por 65%.

Tabela 4 – Termos mais citados, caracterizados como grau "extremamente elevado" ou "muito elevado", em relação à exaustão emocional.

Termos	% de citação como "muito elevado" ou "extremamente elevado"
Exaustão emocional	75
Sem qualidade de vida	70
Sentimento de negação	65
Irritabilidade fácil	40

Fonte: Elaborado pelo autor.

Com relação aos aspectos físicos da relação pessoal, 70% dos entrevistados afirmaram ter "muito" ou "elevado" problema de falta de ânimo, enquanto 65% garantiram ter excessiva esgotação física e 50% disseram ter grandes problemas com insônia, conforme a Tabela 5.

Tabela 5 – Termos mais citados, caracterizados como grau "extremamente elevado" ou "muito elevado", em relação aos aspectos físicos.

Termos	% de citação como "muito elevado" ou "extremamente elevado"
Problema de falta de ânimo	70
Esgotação física	65
Insônia	50

Fonte: Elaborado pelo autor.

Outra pesquisa aprofundou-se em investigar, com amplitude, os fatores que podem desencadear esse mal. Ao analisar o estudo, percebe-se que 42% dos docentes possuem idade superior a 40 anos; 62% têm dois ou mais filhos; 48,9% enfrentam há mais de dez anos a profissão; 90,7% realizam outra atividade remunerada; 52,6% dizem desempenhar tarefas além da função; 92,6% dormem somente de três a seis horas por noite; 58,2 usufruem apenas de três a cinco horas livres na semana.

Com base no estudo, o qual utilizou a classificação do grau de percepção sobre os itens citados, obtém-se que a porcentagem de docentes os quais apresentaram níveis altos de estressores emocionais foi de 75%.

Para amenizar, ou mesmo tentar combater os devastadores efeitos ocasionados pela alta carga de estresse; exaustão psíquica; falta de realização profissional e pessoal; despersonificação,

os docentes empregam mecanismos tais como: a ação direta para atuar na fonte do estresse, o autocontrole e a negação.

CONCLUSÃO

A presença maior de mulheres na docência, em todos os graus de ensino, continua sendo uma marca expressiva, essa diferença sobressai em face dos ensinos fundamental e médio, todavia a presença feminina no ensino superior está cada vez mais marcante. (Dutra et al., 2016).

Em várias situações, o docente é obrigado a submeter-se a tarefas das quais discorda e, até mesmo, assumir muitas atividades concomitantes. Cabe-lhe, portanto, gerenciar conflitos em sala de aula quanto à indisciplina e tensões emocionais dos alunos, bem como atender às expectativas dos pais de estudantes e da instituição. (Carlotto; Câmara, 2017). A função do professor é, portanto, bastante complexa, pois exige a tomada de atitudes proativas, que estimulem o desenvolvimento dos discentes, além de envolver atividades que requerem elevado grau de agilidade nos pensamentos e nas ações. (Machado et al., 2018).

A tarefa da escola é buscar o combate desse mal, em parceria com a sociedade, porque esta também deve ser responsável pela amenização de problemas, visto que as anomias sociais contribuem, significativamente, para tornar o ambiente escolar prejudicial. Isso afeta o bom desenvolvimento das atividades e, principalmente, confirma-se como um gatilho para o aumento do estresse no âmbito da escola. As salas de aula estão se tornando um espaço no qual impera o desrespeito, a indisciplina e a violência, atualmente. (Fleury et al., 2017).

Constata-se que os profissionais mais suscetíveis à síndrome são os que possuem fortes sentimentos vocacionais, pois estão mais propensos ao envolvimento com o trabalho em excesso, de modo a resultar em uma sobrecarga e impulsionar maior desgaste emocional. Devido à multiplicidade de tarefas domiciliares, a mulher fica mais propensa a adquirir uma sobrecarga de estresse. (Tavares et al., 2015).

A exaustão emocional é considerada peça chave ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout. Convém sublinhar fatores predominantes à enfermidade em análise: expectativas não atingidas trabalho mal reconhecido, desafios e avanços na carreira profissional sem resultados práticos.

Em contrapartida, a satisfação pessoal por exercer essa profissão serve como um mecanismo para camuflar e amenizar um pouco os sintomas da síndrome de Burnout. Essa satisfação aumentaria se houvesse salários adequados, segurança no ambiente de trabalho e os benefícios da profissão, tais elementos ressaltam a importância de analisar essas dimensões em conjunto. Com relação à despersonificação, os dados encontrados foram medianos; porém, quando as três dimensões são analisadas em conjunto, essa dimensão possui um peso significativo.

Constata-se um elevado e preocupante índice de professores com predisposição ao desenvolvimento da síndrome de Burnout. Essa enfermidade desencadeia outros males, entre eles: distúrbios psicológicos, doenças dermatológicas, gastrite, falta de apetite. Outra consequência da síndrome de Burnout é o abandono prematuro da profissão, devido ao intenso esgotamento. Ocorre, também, com alta frequência, o afastamento temporário desses docentes, devido ao severo prejuízo nas condições de saúde. Oriunda desse alto estresse, a depressão é a principal causa do absenteísmo.

Com relação aos resultados obtidos da aplicação do questionário aos professores, os resultados da pesquisa revelaram dados significativos acerca do impacto da docência na vida emocional e social dos professores entrevistados.

Dos 60 professores, 43 (71,7%) relataram estar vivenciando altos níveis de esgotamento emocional no exercício da profissão. Além disso, 59 (98,3%) afirmaram acreditar que o seu trabalho possui um impacto positivo e transformador na realidade da comunidade em que atuam.

No que tange às relações familiares, 40 professores (66,7%) declararam que se sentem mais rígidos com seus familiares desde que ingressaram na docência, apontando uma possível correlação entre a pressão do trabalho e a dinâmica familiar.

Os dados coletados permitem inferir que, embora os professores reconheçam a importância de sua atuação para o contexto social em que trabalham, muitos enfrentam desafios emocionais e alterações em suas relações pessoais devido às exigências da profissão. Estes achados indicam a necessidade de estratégias de apoio psicológico e capacitação para o manejo do estresse no ambiente educacional.

Em face dessas análises, verifica-se que grande parte dos docentes considera possuir grau elevado de esgotamento emocional, e quase a metade diz ter a mesma percepção em relação à despersonificação. No entanto, poucos mencionam que têm insatisfação pessoal com o trabalho, pelo contrário, o contentamento de poder contribuir com o aprendizado de outros indivíduos auxilia a amenizar esses sintomas; não impede, contudo, que uma enorme parcela de docentes esteja em situação de maior predisposição à Síndrome de Burnout.

As medidas de controle para minimizar, ou até mesmo eliminar os malefícios causados pela síndrome avaliada, por conseguinte, passam por estabelecer um bom relacionamento dentro do ambiente escolar; pela criação de políticas públicas, por parte do governo federal, com o intuito de promover a saúde mental e física dos docentes. Soma-se a essas propostas a necessidade de proporcionar aos docentes maior acesso ao lazer e aos serviços de saúde; mais contato com bens culturais; a utilização de técnicas de autocontrole para o aproveitamento das emoções positivas no trabalho.

Além dessas sugestões, é imprescindível a adequação do tempo da jornada e ritmo de trabalho, bem como as melhorias das condições laborais promovidas pelas instituições de ensino. Esse conjunto de medidas bem aplicadas logrará o êxito de refrear o crescimento dos casos da síndrome de Burnout ou diminuir seus efeitos prejudiciais.

REFERÊNCIAS

ABREU, Klayne Leite de *et al*. Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia. **Psicologia**: Ciência e Profissão, [S.L.], v. 22, n. 2, p. 22-29, jun. 2002. FapUNIFESP (SciELO). http://dx.doi.org/10.1590/s1414-98932002000200004.

ALPOIM, Lícia Mello de Menezes. **O sofrimento mental do docente frente às adversidades do contexto educacional**. 2010. 14 f. Monografia (Especialização) - Curso de Pós-Graduação em Saúde Mental e Intervenção Psicossocial, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Vale do Rio Doce, Governador Valadares, 2010.

BORMIO, Mariana Falcão; SILVA, José Carlos Plácido da. Estudo Ergonômico Ambiental De Escolas Das Cidades De Bauru e Lençóis Paulista. **Design e Ergonomia**: aspectos tecnológicos, São Paulo, p. 97-117, jan. 2009.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÁMARA, Sheila Gonçalves. Burnout Syndrome Profiles among Teachers. **Escritos de Psicología / Psychological Writings**, [S.L.], v. 10, n. 3, p. 159-166, 2017. Malaga University. http://dx.doi.org/10.5231/psy.writ.2017.2911.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. Riscos psicossociais associados à Síndrome de Burnout em professores universitários. **Avances En Psicología Latinoamericana**, [S.L.], v. 35, n. 3, p. 447, 20 set. 2017. Colegio Mayor de Nuestra Senora del Rosario. http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4036.

CARVALHO, Gizelly Lima; SANTOS, Walquiria Lene dos. Síndrome de Burnout em professores da FACESA - Faculdade de Ciências Educação Sena Aires. **Revista Científica Sena Aires**, Valparaíso de Goiás, v. 5, n. 2, p.150-157, 2016.

DALCIN, Larissa; CARLOTTO, Mary Sandra. Avaliação de efeito de uma intervenção para a Síndrome de Burnout em professores. **Psicologia Escolar e Educacional**, [S.L.], v. 22, n. 1, p. 141-150, abr. 2018. FapUNIFESP (SciELO). http://dx.doi.org/10.1590/2175-353920180137l8.

DUTRA, Loreni Bruch *et al*. A Sindrome de Burnout(SB) em docentes do ensino superior de instituições privadas de Santarém, PA. **Tempus Actas de Saúde Coletiva**, [S.L.], v. 10, n. 3, p. 115, 21 nov. 2016. Nucleo de Estudos em Saude Publica. http://dx.doi.org/10.18569/tempus.v10i3.1872.

FERREIRA, Juliana Barros *et al*. SÍNDROME DE BURNOUT EM DOCENTES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR. **Revista Pesquisa em Fisioterapia**, [S.L.], v. 7, n. 2, p. 233-243, 29 maio 2017. Escola Bahiana de Medicina e Saude Publica. http://dx.doi.org/10.17267/2238-2704rpf.v7i2.1328.

FERREIRA, Naiza do Nascimento; LUCCA, Sergio Roberto de. Síndrome de Burnout em técnicos de enfermagem de um hospital público do Estado de São Paulo. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, [S.L.], v. 18, n. 1, p. 68-79, mar. 2015. FapUNIFESP (SciELO). http://dx.doi.org/10.1590/1980-5497201500010006.

FLEURY, Luis Felipe de Oliveira *et al*. Anomia, Burnout e estratégia decoping: um estudo com professores da educação básica no estado do Rio de Janeiro. **Revista Contemporânea de Educação**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 22, p. 407-424, ago. 2016.

MACHADO, Emanoele Amaral et al. Prevalencia del síndrome de Burnout entre profesores de la escuela estatal en Niterói, Brasil. **Enfermería Actual de Costa Rica**, San José, v. 34, p.14-25, 2018.

MASSA, Lilian Dias Bernardo *et al*. Síndrome de Burnout em professores universitários. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, [S.L.], v. 27, n. 2, p. 180, 17 ago. 2016. Universidade de Sao Paulo, Agencia USP de Gestao da Informacao Academica (AGUIA). http://dx.doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v27i2p180-189.

SANTOS, Joab Araújo dos; BOHRER, Yasmin Souza; PAGANI, Mario Mecenas. SAÚDE OCUPACIONAL EM PROFESSORES. **Revista Eletrônica S@Aber**, Londrina, v. 27, n. 1, p. 1-12, jun. 2015.

SILVA, Flávia Pietá Paulo da. Burnout: um desafio a saúde do trabalhador. **Revista de Psicologia Social e Institucional**, Londrina, v. 2, n. 1, p. 82-109, jun. 2000.

SILVEIRA, Kelly Ambrosio *et al*. Estresse e enfrentamento em professores: uma análise da literatura. **Educação em Revista**, [S.L.], v. 30, n. 4, p. 15-36, dez. 2014. FapUNIFESP (SciELO). http://dx.doi.org/10.1590/s0102-46982014000400002.

TAVARES, Debora Dornelas Ferreira *et al*. Qualidade de vida de professoras do ensino básico da rede pública. **Revista Brasileira em Promoção da Saúde**, [S.L.], v. 28, n. 2, p. 197-197, 30 jun. 2015. Fundacao Edson Queiroz. http://dx.doi.org/10.5020/18061230.2015.p191.

TRAUMA VICÁRIO E POSSÍVEIS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DE PESQUISADORES MULTIDISCIPLINARES EM ATUAÇÃO NO CENÁRIO PÓS DESASTRE DE BRUMADINHO/MG

Melina Alves Gomes
Especialização em Consultoria Empresarial (UNI BH). Graduação em Design de Moda (Universidade Fumec). Graduanda em Psicologia (PUC Minas).
Email: melinalvess@gmail.com

Amanda Ribeiro Carolino
Mestre em Administração (PPGA/PUC Minas). Graduação em Geografia (PUC Minas). Email: amandarc.dsg@gmail.com

RESUMO

Este trabalho investiga como o trauma vicário pode impactar a saúde mental de pesquisadores envolvidos em cenários de pós-desastre, com foco no programa SABIAS, que atua desde o rompimento da barragem da mina do córrego do feijão em Brumadinho/MG.O objetivo desta pesquisa é analisar como a exposição prolongada em cenários de pós desastre pode afetar a saúde mental dos pesquisadores uma vez que o sofrimento das vítimas se faz presente nas narrativas de campo, independente do tema da pesquisa ou da área de conhecimento, tendo como metodologia qualitativa revisão bibliográfica sobre trauma vicário correlacionado as experiências da autora nos projetos de extensão e iniciação científica do programa mencionado acima.O trabalho também conceitua situações de desastres que estão se tornando cada vez mais frequentes em todo o mundo propondo uma reflexão sobre trauma vicário na perspectiva de contribuir na formulação de políticas e a responsabilização das organizações em promover ações que identifiquem os fatores de proteção e risco, bem como o desenvolvimento de intervenções eficazes para apoiar esses profissionais e resguardar sua saúde mental, minimizando possíveis danos e promovendo a saúde mental. não apenas das pessoas atingidas, mas também dos profissionais. Sendo assim, estudos e ações ligados ao trauma vicário se fazem necessários junto aos pesquisadores em cenários de pós-desastre, uma vez que o trabalho destes já são sobrecarregados por prazos e apresentação de resultados nos ambientes acadêmicos e científicos.

Palavras chaves: desastres, trauma vicário, pesquisadores, saúde mental.

ABSTRACT

This study investigates how vicarious trauma can impact the mental health of researchers involved in post-disaster scenarios, focusing on the SABIAS program, which has been active since the collapse of the Córrego do Feijão mine dam in Brumadinho, MG. The objective of this research is to analyze how prolonged exposure to post-disaster scenarios can affect the mental health of researchers, given that the suffering of victims is present in field narratives regardless of the research theme or area of expertise. The methodology is qualitative, consisting of a literature review on vicarious trauma, correlated with the author's experiences in extension and scientific initiation projects under the aforementioned program.This study also conceptualizes disaster situations, which are becoming increasingly frequent worldwide, and proposes a reflection on

vicarious trauma with the aim of contributing to the formulation of policies and holding organizations accountable for promoting actions that identify risk and protective factors, as well as developing effective interventions to support these professionals and safeguard their mental health. Such actions are intended to minimize potential damage and promote the mental health not only of the affected populations but also of the professionals involved. Therefore, studies and actions related to vicarious trauma are necessary for researchers in post-disaster scenarios, as their work is already burdened by deadlines and the pressure to present results in academic and scientific environments.

Keywords: disasters, vicarious trauma, researchers, mental health.

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o mundo tem testemunhado um aumento significativo na frequência e intensidade de desastres, sejam eles causados por fenômenos naturais ou pela ação humana. Esses eventos, além de provocar danos físicos, mortes e destruição de moradias, geram profundas desestruturações sociais, culturais e psicológicas. Os indivíduos afetados por essas tragédias enfrentam não apenas perdas materiais, mas também um sofrimento psicológico que pode ser devastador, manifestando-se em episódios de desorganização psíquica, sensações de angústia e desamparo (ALVES et al., 2012). Tais efeitos extrapolam os lutos causados pelos óbitos, atingindo a identidade, a cultura e o cotidiano dos sobreviventes, que frequentemente perdem lares, documentos, afetos e amizades, além de carregar cicatrizes físicas e emocionais.

Além disso, a compreensão dos danos humanos, materiais e imateriais, bem como dos prejuízos econômicos imensuráveis, amplia a visão sobre a noção de riscos. Segundo Almeida-Filho e Coutinho (2007), o conceito de risco pode se manifestar de várias maneiras: como perigo latente ou oculto no discurso do senso comum; como risco individual no discurso clínico; como risco populacional no âmbito da epidemiologia; e como risco estrutural nos campos da saúde ambiental e ocupacional. Segreda e Calvo (2000) acrescentam que a percepção das pessoas em relação a eventos estressores pode se orientar para mitos, crenças e pensamento mágico (como desastres concebidos como castigo ou ações divinas), o que exerce uma influência significativa na forma como elas compreendem e reagem à informação sobre desastres naturais. Esse fenômeno leva a uma reflexão aprofundada sobre a influência da cultura na percepção de risco de uma população.

A permanência dos indivíduos nas áreas afetadas por desastres os coloca em situação de vulnerabilidade e em uma classificação de grupo de risco. Vargas (2009) salienta que "[...] no universo do debate sobre o risco, o discurso técnico se confronta com as práticas cotidianas resultantes de uma luta material e simbólica que se dá no plano imediato da vida dos sujeitos"(p.82). Sendo assim as questões técnicas e práticas envolvidas nos cenários de desastres podem provocar graves impactos sobre a população afetada bem como os demais profissionais envolvidos e não devem ser analisadas isoladamente do contexto social. As consequências dos desastres precisam ser consideradas dentro de um contexto psicossocial, uma vez que esses eventos ocorrem em cenários que revelam vulnerabilidade e impotência em meio à sobrevivência, lutas e relações sociais, exigindo intervenções diversificadas. Esses territórios se estruturam dentro de um contexto político, econômico e social específico. Atualmente, as cidades estão mais suscetíveis a emergências que não se limitam à ideia tradicional de desastres "naturais", mas são também caracterizadas por um profundo desamparo, especialmente devido à falta de garantia dos direitos humanos. Como destaca Mbembe (2018), vivemos sob a

necropolítica, onde o poder de decidir quem vive e quem morre é exercido por aqueles que controlam os territórios, conceito este amparado nas concepções de Foucault que caracteriza o poder de maneira difusa e capilar, distribuindo-se por uma rede social que abrange várias instituições, como a família, a escola, os hospitais e as clínicas atuando em diversas direções chegando a ambientes acadêmicos e grupos de pesquisa que identificam nestes contextos a possibilidade de ampliar as discussões críticas bem como a produção de conhecimento acadêmico.

Um exemplo marcante dessa realidade é o rompimento da Barragem Mina Córrego do Feijão em Brumadinho, Minas Gerais, em 2019, que resultou na morte de 272 pessoas e na contaminação de 300 quilômetros do Rio Paraopeba, afetando 26 cidades e consolidando-se como o quarto maior desastre ambiental do mundo (FONTOURA et al., 2019). Nesse contexto, o Programa de Extensão SABIÁS da PUC Minas (Saberes de Inovação pela Sustentabilidade) têm atuado de forma multidisciplinar, levando conhecimentos de diversas áreas ao território afetado onde estes pesquisadores enfrentam não apenas desafios técnicos relacionados às suas funções e áreas de especialização, mas também o impacto emocional de lidar com traumas e memórias dos atingidos, frequentemente sendo demandados para escutar relatos carregados de angústia e sofrimento.

A saúde dos pesquisadores em cenários de pós-desastre é crucial para o sucesso e avanço da produção acadêmica e científica uma vez que profissionais que atuam em ambientes altamente estressantes, como no cuidado a pacientes terminais, vítimas de violência ou em cenários de desastres, podem desenvolver o fenômeno conhecido como "traumatização vicária". introduzido por McCann e Pearlman (1990), esse conceito descreve os sintomas traumáticos sofridos por aqueles que, embora não vivenciem diretamente os eventos traumáticos, são constantemente expostos a eles por meio dos constantes relatos traumáticos das vítimas. Esse fenômeno é particularmente comum em áreas como saúde, segurança pública e assistência social, onde a empatia necessária para o trabalho resulta em uma carga emocional significativa.

Antes de apresentar a fundamentação teórica deste trabalho, cabe apresentar o que me mobilizou na escolha desta temática de pesquisa. Nesta graduação em Psicologia pela PUC Minas, desde 2023 atuei na extensão e pesquisa do projeto Regeneração de territórios no contexto dos pós tragédia crime em Brumadinho, projeto que posteriormente se transformou no Programa SABIAS. Nas atuações em campo junto aos pesquisadores, pude reconhecer o papel importante da escuta empática para a coleta de dados das pesquisas bem como o interesse de todo grupo nas narrativas traumáticas das vítimas que ocorriam nas conversas dentro do carro durante o percurso de volta para BH. Um olhar clínico nos relatos das vítimas bem como a dos pesquisadores despertou minha curiosidade e interesse em investigar mais a fundo sobre como as narrativas traumáticas impactam a saúde mental dos pesquisadores e como isso influencia nas relações de trabalho bem como na produção e elaboração das produções acadêmicas. Pude perceber um certo tipo de angústia, disponibilidade e compromisso que vai para além das demandas da pesquisa, em um envolvimento que mobiliza e motiva esta equipe multidisciplinar.

Dessa forma, este estudo visa ultrapassar a discussão acerca das consequências do desastre de Brumadinho sobre os sobreviventes, ampliando a compreensão sobre os impactos emocionais e psicológicos sofridos pelos profissionais que atuam no pós desastre, especialmente a partir do conceito de Trauma Vicário. Ao reconhecer a necessidade de suporte e acolhimento para os pesquisadores, este estudo contribui para o desenvolvimento de políticas e protocolos que possam minimizar os danos e promover a saúde mental de todos os envolvidos em situações

de desastre e pós desastre bem como A importância de ações preventivas e de suporte psicológico para pesquisadores é evidente, especialmente diante do crescimento contínuo de desastres e da insuficiência de estratégias efetivas de gestão de risco por parte dos países, conforme apontado pela Organização das Nações Unidas (2020) e pelo Banco Mundial (2016).

CENÁRIOS DE DESASTRE, PÓS DESASTRE E O PROGRAMA SABIAS

Conceitualizar os cenários de desastre é um convite enquanto sociedade para ampliar as percepções diante das possíveis situações que serão capazes de alterar toda uma estrutura que envolve indivíduos, famílias, ruas, bairros, cidades, países e até o mundo e destacou a iniciativa do Marco de Sendai para a Redução do Risco de Desastres (2015 – 2030), apoiado pela Assembleia Geral da ONU, que determina metas para redução da perda provocada pelas catástrofes naturais dentre elas estão o índice de mortalidade, números de pessoas afetadas, perdas econômicas e danos causados à infraestrutura, incluindo escolas e hospitais.

O número de ocorrências de desastres naturais tem aumentado nos últimos anos, superando os registros do século passado de acordo com o Banco de Dados do Centro para Pesquisa em Epidemiologia de Desastres (CRED) que define desastre como "uma situação ou evento que sobrecarrega a capacidade local, necessitando da solicitação de assistência externa em nível nacional ou internacional; um imprevisto e frequente evento repentino que causa grande dano, destruição e sofrimento humano" (BELOW et al, 2009; p.16). Os pesquisadores do CRED, classificaram dois grupos de desastres: desastres naturais (biológicos, geofísicos, climatológicos, hidrológicos, meteorológicos) e desastres tecnológicos (acidentes industriais, acidentes de transporte e acidentes diversos). Apesar de estarem classificados é possível uma ocorrência sucessiva de eventos, nos quais um desastre natural desencadeia outros tantos desastres criando assim um efeito em cascata. No último relatório mundial produzido pelo CRED, de 2000 a 2019 foram registrados 7.348 eventos de desastres, aproximadamente 1,23 milhão de mortos e atingindo mais de 4 bilhões de pessoas, que comparados aos anos 1980 a 1999 que registraram 4.212 desastres ligados, aproximadamente 1,19 milhão de mortos e afetando mais de 3 bilhões de pessoas comprovou um aumento significativo no prazo de 20 anos. Desastres geralmente são associados aos eventos da natureza e mudanças climáticas, como terremotos, tsunamis, erupções vulcânicas, chuvas intensas, ciclones e furacões. Mas essas ações da natureza podem ocasionar deslizamentos ou inundações em áreas ocupadas pelo homem, desencadeando diversos danos em decorrência de seus modos de vida e de produção (Tominaga 2009). As políticas de prevenção a desastres aplicam-se a demandas ligadas ao desenvolvimento, preocupação humanitária, de mitigação em regiões pobres de alto risco de inundações, juntamente com programas de prevenção à pobreza.

Já o pós-desastre é caracterizado como um contexto complexo e sonoro, marcado pela intensidade dos impactos e pelas consequências específicas do evento fatídico, juntamente com uma série de ações transdisciplinares específicas para atenuar esses impactos. Os resultados permaneceram no local e tentaram se organizar para restabelecer as relações comunitárias e identitárias, além de enfrentar e elaborar os lutos, em busca da superação. Esse esforço constante para resgatar a normalidade se revela, no entanto, como mais um fator de vulnerabilidade, abrindo espaço para a atuação de diversos pesquisadores. Muitos desses pesquisadores buscam realizar produções acadêmicas engajadas, enquanto outros se dedicam ao chamado "extrativismo científico", adicionando um novo tipo de dano à comunidade já fragilizada, ao tratar a tragédia como mera fonte de dados e oportunidades acadêmicas.

Infelizmente, o município de Brumadinho segue como um modelo; que diante das iniciativas de reparação, teve de lidar repentinamente com um aumento significativo de sua população e do fluxo de pessoas no território. Essa mudança abrupta no ordenamento territorial ocorreu sem um planejamento específico e acabou gerando uma série de problemas urbanísticos, que afetaram diretamente a qualidade de vida da população residente. A questão ambiental também se agravou, uma vez que a atividade mineradora ainda persiste no local, criando um contexto de risco e insegurança contínuo para os moradores. Além disso, a mineradora Vale empregou e continua empregando estratégias sucessivas de manipulação e controle para evitar punições e influenciar a narrativa pública, dificultando o diálogo com a comunidade e fragmentando ações coletivas. Pesquisadores e formadores de opinião são frequentemente cooptados por meio de financiamento de visitas técnicas e pesquisas, o que contribui para legitimar a versão da empresa. Os governos locais e estaduais, assim como a mídia, desempenham um papel de apoio à mineradora, perpetuando uma narrativa que descreve os protestos como radicais e contrários ao desenvolvimento, contribuindo para o enfraquecimento da mobilização popular.

A lama simbólica e real que desceu após o rompimento da barragem continua a escorrer por Brumadinho, representando não apenas os resquícios materiais do desastre, mas também os danos sociais e emocionais que persistem. Dezenas, ou talvez até centenas, de organizações, consultorias, órgãos dos poderes Executivo, Judiciário e Legislativo, bem como movimentos sociais e ambientais, estabeleceram-se na cidade em busca de trabalho e renda, aumentando a população em cerca de 10%. Esse aumento populacional trouxe consigo impactos significativos, como engarrafamentos constantes, aumento do custo de vida, especulação imobiliária, e um crescimento nas taxas de criminalidade, incluindo roubos, tráfico de drogas e outros crimes. Também houve agravamento de problemas relacionados à saúde mental, com aumento do alcoolismo, uso de drogas, tentativas de suicídio e casos de abusos sexuais, especialmente contra crianças. O que se vê é o desenvolvimento de uma "Indústria da Ajuda", que se alimenta dos recursos destinados a reparar, restaurar e regenerar os territórios, mas que, muitas vezes, acaba se beneficiando mais da tragédia do que contribui para a recuperação da comunidade.

E é neste cenário de pós desastre, que o programa SABIÁS opera dentro da articulação entre Ensino, Pesquisa, Extensão e Internacionalização, promovendo também uma troca de saberes entre acadêmicos e sociedade. A partir do princípio da Ecologia de Saberes, o SABIAS confirma a relevância de diferentes formas de saberes tradicionais, comunitários e populares como elementos importantes para a construção de diálogos promissores com o conhecimento tecno científico. Isso resulta em diferentes formas de ensino-aprendizagem, produção de pesquisas, diagnósticos e sistematização de saberes em vias não tradicionais, que muitas vezes excluem, tornam-se invisíveis e secundariza saberes potentes para a conscientização e educação transformadora, crítica e politizada, necessária para fazer frente aos desafios do século XXI.

As diversas áreas de ensino que compõem a multidisciplinaridade deste programa fazem um diálogo inicial com as comunidades uma vez que as propostas e projetos desenvolvidos são elaborados com eles, dando ênfase ao turismo de base comunitária, respeitando os princípios de autonomia, centralidade e protagonismo dessas comunidades. O SABIÁS procura amplificar as vozes das lideranças locais na sua maioria sendo mulheres que, em razão de dinâmicas de racismo estrutural, machismo estrutural e heteronormatividade, enfrentam processos de invisibilização, exclusão e racismo ambiental. O empoderamento dessas comunidades é promovido por meio do compromisso inalienável do SABIÁS com o protagonismo, autonomia e centralidade dos atores

locais, independentemente de quem sejam, não se limitando aos que possuem privilégios em sociedades contemporâneas marcadas por desigualdades estruturais

O TRABALHO EM PESQUISA E POSSÍVEIS IMPACTOS

De acordo com Sassón (2004), a exposição repetida a histórias de dor e sofrimento pode afetar profundamente os profissionais, resultando em sintomas como pesadelos, isolamento social e maior sensibilidade à violência. A traumatização vicária não apenas acumula seus efeitos ao longo do tempo, mas também impacta as estruturas cognitivas dos profissionais, afetando aspectos essenciais como segurança, autoestima e capacidade de intimidade. Esses danos podem se manifestar tanto na vida pessoal quanto no ambiente de trabalho, prejudicando a tomada de decisões e o interesse nas relações interpessoais. Cada indivíduo reage de maneira diferente, conforme sua personalidade e mecanismos de defesa, mas a persistência desse desgaste pode levar a sérias consequências emocionais e profissionais, tornando fundamental a identificação e tratamento precoce desses sintomas.

No que se refere a traumas o Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT) é definido como um distúrbio psicológico que surge após vivenciar ou testemunhar um evento traumático, receber informações sobre um trauma sofrido por alguém próximo, ou ser repetidamente exposto a detalhes de eventos traumáticos. Esse transtorno apresenta sintomas intrusivos relacionados ao trauma, evitações de fatores associados ao trauma, alterações negativas nas cognições e no humor, além de mudanças no comportamento (American Psychiatric Association [APA], 2014). O Trauma Secundário surge principalmente em contextos de trabalho, decorrente da alta exposição ao conteúdo traumático de outras pessoas. Seu conceito é semelhante à definição clássica do TEPT, visto que também envolve sintomas característicos de estresse (Sabin-Farrell & Turpin, 2003) e compartilha a mesma base teórico-conceitual do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM) da APA. Respostas como excitação, paralisia e evitação diante do sofrimento alheio são típicas do Trauma Secundário (TS) (Figley, 1995). Recentemente, o conceito foi expandido para incluir duas manifestações: Trauma Secundário Simples e Complexo. No caso do Simples, o profissional é exposto ao trauma de outra pessoa, sem histórico prévio de trauma pessoal, gerando sintomas relacionados ao trauma de terceiros. No caso do Complexo, o profissional que já possui um histórico de trauma pessoal experimenta sintomas amplificados e misturados, resultantes do contexto de trabalho e de seu próprio trauma (Denkinger et al., 2018). Ademais, no TS, os sintomas se manifestam de forma rápida, enquanto o Trauma Vicário se caracteriza por um desenvolvimento lento e gradual (Sabin-Farrell & Turpin, 2003)

O conceito de Trauma Vicariante foi desenvolvido com o objetivo de compreender os efeitos do estresse em profissionais que atuam diretamente com vítimas de situações traumáticas. Esse termo foi introduzido na psicologia por McCann e Pearlman (1990) e visava entender os efeitos complexos do processo de traumatização, assim como as consequências adversas para os profissionais envolvidos no atendimento às pessoas vitimadas. As autoras definem a traumatização vicariante como as mudanças que ocorrem no mundo interno do profissional, resultado dos vínculos empáticos que se estabelecem durante a escuta das vivências de trauma dos outros. Essas mudanças envolvem não apenas pensamentos e emoções, mas também memórias e percepções que se transformam em decorrência do contato próximo e repetitivo com o sofrimento alheio, revelando um impacto profundo no bem-estar de profissionais que, muitas vezes, que se envolvem de maneira empática com a experiência traumática da vítima alterando suas emoções, pensamentos e memórias. Estudos sobre trauma

indicam foco principalmente nas experiências daqueles que vivenciaram o trauma diretamente, enquanto os efeitos do trauma vicariante muitas vezes são negligenciados. Esse tipo de trauma ocorre quando alguém é exposto ao sofrimento de outrem de forma indireta, geralmente através da escuta empática ou do contato com histórias traumáticas. Relatos descritivos de situações traumáticas, embora possam ajudar o indivíduo traumatizado a elaborar suas experiências, também têm o potencial de impactar as dimensões daqueles que os escutam. O trauma vicário se implica na reincidência de acesso às narrativas traumáticas que podem atuar como fatores de risco e proteção para o adoecimento de pesquisadores que desenvolvem métodos investigativos que incluem a escuta direta dos sujeitos de pesquisa.

Em nível cognitivo, envolve mudanças negativas no sistema de crenças do profissional, afetando a maneira como ele vê a si mesmo, os outros e o mundo, podendo causar prejuízos físicos, comportamentais, psicológicos e espirituais (Huggard, Law, & Newcombe, 2017; Pearlman & Saakvitne, 1995). Na esfera emocional, envolve sofrimento psicológico, humor depressivo, ansiedade, raiva, negação e embotamento. No âmbito profissional, o Trauma Vicário pode comprometer a motivação, a eficiência e a empatia. Além disso, profissionais afetados podem internalizar as memórias traumáticas de seus clientes e sofrer alterações em seu próprio sistema de memória, resultando em pensamentos intrusivos dolorosos, pesadelos e flashbacks do trauma do escutado (McCann & Pearlman, 1990) sendo mais frequentes a alteração negativa no sistema de crenças, pensamentos intrusivos, pesadelos e outros prejuízos no sono, sentimento de culpa, medo, raiva e insegurança persistentes e afastamento de familiares, parceiros(as) e amigos.

Paralelamente, a análise do tipo de trabalho realizado por esses profissionais no campo e em ambientes acadêmicos, sob a perspectiva da psicodinâmica do trabalho desenvolvida por Christophe Dejours, não se limita a estudar o sofrimento, mas explora também as dinâmicas inconscientes que influenciam o comportamento no ambiente de trabalho e as implicações dessas dinâmicas na saúde mental dos trabalhadores (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). Como destaca Dejours (1994), "estudar o sofrimento é o requisito fundamental para se compreender o estado de luta e de forças que o sujeito opera para sobreviver à doença mental no ambiente de trabalho."

A compreensão dos processos mentais inconscientes e nas dinâmicas interpessoais que influenciam o comportamento e a experiência dos indivíduos no ambiente de trabalho, em particular, em nesse caso, na atuação em cenários de desastre. A promoção da boa saúde mental e do bem-estar dos pesquisadores requer uma série de estratégias. Os pesquisadores podem assumir alguma responsabilidade por seu próprio bem-estar tendo acesso aos serviços de saúde mental, aproveitando as oportunidades para se envolver com sua comunidade de pesquisa e construindo boas redes de apoio com colegas e supervisores. As instituições podem promover ambientes de trabalho saudáveis e de apoio, oferecendo serviços de acolhimento psicológico com a presença de um profissional ou estagiários de Psicologia principalmente quando as pesquisas são desenvolvidas em cenários de pós desastre tornando relevante o espaço comum relacional entre o trabalho do pesquisador, o campo e os sujeitos de pesquisa.

Sendo este ambiente de trabalho acadêmico caracterizado por estas demandas e perspectivas de mercado, estes pesquisadores muitas vezes sem preparo, formação são afetados por um campo, que produz seus conhecimentos e carreira acadêmica é o mesmo que pode produzir algum tipo de impacto na saúde mental, uma vez que o objeto/sujeito de pesquisa não se

desliga do pesquisador como destaca Humberto Maturana "Tudo é dito por alguém que observa. É impossível separar observador de um sistema observado". Sendo impossível separar o observador do observado, o ambiente de pesquisa torna os pesquisadores mais propensos a desenvolver esta "fadiga da compaixão" pelo contato constante aos relatos de vítimas traumatizadas. Neste contexto, esta fadiga, palavra relatada desde a antiguidade e na que está relacionada a sofrimento por causas físicas ou mentais em conjunto com a mobilização subjetiva produzem um sentimento de coletividade nos ambientes multidisciplinares, em uma busca coletiva por respostas e sucessivas interrogações diante deste 'impacto mental coletivo" quer se configura através das repetitivas escutas empáticas as narrativas de sofrimento e trauma.

A Mobilização Subjetiva, conforme descrito por Dejours (1999), refere-se a um processo em que os trabalhadores utilizam seus recursos psicológicos, integrados a um espaço público de discussão e deliberação sobre o trabalho. Essa utilização está fortemente associada a uma dinâmica de contribuição e retribuição simbólica, que se manifesta por meio do reconhecimento pelos pares e pela hierarquia. Dejours destaca que a mobilização subjetiva não segue um padrão fixo, pois cada indivíduo vivencia de maneira única, possibilitando a transformação do sofrimento por meio de uma operação simbólica: a recuperação do sentido do trabalho. Esse sentido, por sua vez, depende da coletividade, que é construída com base em regras que vão além do âmbito técnico.

Ferreira (2010) complementa essa ideia ao definir a mobilização subjetiva como o movimento interno do sujeito que ativa suas capacidades de sentir, pensar e criar para executar o trabalho. Ao utilizar essas capacidades, o trabalhador ressignifica o sofrimento por meio da dinâmica de contribuição e retribuição, que se dá pelo reconhecimento. Na interação com a atividade, os trabalhadores recorrem a estratégias defensivas e à sua inteligência corporal para lidar com as demandas da tarefa. Nesse processo, buscam prazer e significado no trabalho, promovendo a saúde ao transformar o sofrimento patogênico em um sofrimento criativo

Dejours (1997) destaca a relevância do coletivo na construção da identidade no contexto de trabalho e na dinâmica do reconhecimento. As questões presentes na sociedade em geral são refletidas no ambiente de trabalho, onde se estabelecem relações sociais que envolvem linguagem, práticas, regras e códigos específicos, bem como uma determinada forma de organização do trabalho. Nesse contexto, o julgamento dos outros em relação à capacidade de realizar o trabalho é fundamental, especialmente porque o trabalho possui um caráter coletivo.

RESULTADOS

Nos arquivos encontrados as pesquisas foram direcionadas a profissionais de saúde, bombeiros e equipes interdisciplinares no momento de desastres sendo o Trauma Vicário associado a profissionais que atuam diretamente em ações de urgência ou reparação diante de algum evento traumático e não foi encontrado estudos especificamente direcionados ao trauma vicário em pesquisadores multidisciplinares em cenários de pós desastre. Foi identificado que os estudos em Trauma Vicário e Trauma Secundário estão se expandindo para outras esferas além da área da saúde, como judiciário, segurança pública e assistência social. Os estudos mais recentes sugerem que, nos últimos anos, o conceito de dos dois traumas citados tem se expandido, deixando de ser visto como algo restrito ou predominantemente presente em profissionais da saúde mental, como psicólogos e psiquiatras.

Sugere-se que diversas categorias profissionais enfrentam os efeitos do Trauma Vicário destacando-se a importância de desenvolver disciplinas de promoção da saúde que abarque um público mais diversificado de trabalhadores. Esse assunto, antes associado principalmente aos profissionais da saúde mental, agora é reconhecido em outras áreas, o que torna urgente a criação de estratégias de apoio específicas para um público mais

Os resultados deste estudo indicam que a maior parte da literatura sobre Trauma Vicário e Trauma Secundário possui um caráter descritivo, com ênfase em análises retrospectivas e comparativas. Isso significa que, apesar dos avanços na compreensão dos conhecimentos, ainda há uma carência significativa na produção de ferramentas específicas de avaliação, assim como na criação de tecnologias de intervenção que possam ser aplicadas de forma prática e eficaz no enfrentamento desses traumas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesse contexto, as instituições assumem a responsabilidade de criar ambientes de trabalho que não apenas garantam a qualidade dos serviços prestados, mas também cuidem do bem-estar de seus trabalhadores. Para isso, é essencial disponibilizar recursos e serviços de apoio psicológico, como aconselhamento e programas de assistência aos colaboradores. Além disso, a educação sobre o trauma vicário e seus impactos precisa ser uma prioridade, assim como a promoção de uma cultura organizacional que valorize o autocuidado, a empatia e a comunicação aberta entre os profissionais.

A academia enquanto espaço de produção de conhecimento, frequentemente se torna palco de uma série de exigências na promoção do aprendizado e avanço científico. A pressão por produtividade em termos de publicações, aliada à necessidade constante de "inovação" e ao estabelecimento de métricas quantitativas (como fator de impacto e número de citações), tem moldado um cenário em que a qualidade e a profundidade do conhecimento muitas vezes são prejudicadas. A pressão por publicações em periódicos de alto impacto e a valorização exacerbada dos índices bibliométricos criam uma barreira de acesso ao conhecimento para aqueles que não dispõem de recursos ou redes de apoio robustas. Isso reforça desigualdades e limita a diversidade de vozes e perspectivas na produção acadêmica. Essas cobranças não apenas impactam a qualidade do conhecimento produzido, mas também afetam a saúde mental dos pesquisadores. Criticar essas práticas é essencial para repensar o papel da academia e como ela pode criar um ambiente mais saudável e propício para a inovação genuína. A valorização da colaboração, da reflexão e do tempo necessário para o amadurecimento das ideias e um cuidado direcionado aos pesquisadores deve ser priorizada.

Diante disso, a comunidade de pesquisa pode garantir que os pesquisadores se sintam integrados, facilitando a adesão a redes formais e fornecendo oportunidades de conexão com colegas para atividades sociais e de trabalho; no entanto, existem fatores estruturais mais profundos que contribuem para a saúde mental precária e o bem-estar que requerem ação mais ligada aos territórios atravessados por cenários de desastre, o que infelizmente tem crescido em números dentro do Brasil e em todo mundo.

REFERÊNCIAS

Conselho Federal de Psicologia (Brasil). Referências técnicas para atuação de psicólogas (os) na gestão integral de riscos, emergências e desastres / Conselho Federal de Psicologia, Conselhos Regionais de Psicologia, Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas. — 1. ed. — Brasília : CFP , 2O21. 96 p. ; 21 cm.

TEODÓSIO, A.S. S. (2022). Da apatia à empatia na pesquisa engajada: marcas indeléveis da lama que tudo transformou. Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade, 9(25), 449-467

TORRES-GODOY, P. Trauma vicário e catástrofes: propostas para o autocuidado de equipamentos com dramaterapia. Gaceta de Psiquiatria Universitária , v. 2, pág. 194-204, 2010.

GOMES, M.P.C.; MERHY, E.E. (Org.). Pesquisadores IN-MUNDO: um estudo da produção do acesso e barreira em saúde mental. Porto Alegre: Rede UNIDA, 2014. 176 p. (Coleção Micropolítica do Trabalho e o Cuidado em Saúde).

Desastres naturais: conhecer para prevenir / Lídia Keiko Tominaga, Jair Santoro, Rosangela do Amaral (orgs.) –. São Paulo : Instituto Geológico, 2009. – 196 p. : il. ; color. ; 24 cm. ISBN 978-85-87235-09-1 CDD 363.7

MELO, T.L.GUIMARÃES, L.O. Gestão de riscos e desastres e as desigualdades sociais: a experiência de Brumadinho após o rompimento da barragem de Córrego do Feijão. Anais do IX SINGEP – São Paulo – SP – Brasil – 20 a 22/10/2021

OLIVEIRA, M. F. Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração / Maxwell Ferreira de Oliveira. Catalão: UFG, 2011. 72 p.: il.

ALCOLUMBRE, I. B.; ALCOLUMBRE, S.B.A.; PARAGUASSU, E.C. Saúde mental dos pesquisadores em tempos de COVID-19. Brazilian Journal of implantology and Health Sciences. Brasil, v. 2, n. 13, p. 14-21, dez de 2020.

PEIXOTO, M.T.; SOARES, T.C.M.; BEZERRA, S.T.F. A produção acadêmica suscita adoecimento? Revisão sistemática integrativa sobre a saúde discente na pós graduação strictu sensu. Revista Brasileira de Pós-graduação (RBPG), Brasília, v. 18, n. 39, p. 1-17, jan./jun., 2022.

SILVA, B. G. A. SILVA, I. R., BARUFI, L. F. (2023). O papel do psicólogo frente a situações de desastres. Revista Psicologia, Diversidade e Saúde, 12, e4755.

SILVA,P.N.C. Trauma vicariante, Síndrome de Burnout e Satisfação por compaixão; um estudo com magistrados. 100p. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2020.

SOB O VÉU DO GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO: PSICANÁLISE, DOMINAÇÃO PERVERSA E SUBJETIVAÇÃO NEOLIBERAL

UNDER THE VEIL OF ALGORITHMIC MANAGEMENT: PSYCHOANALYSIS, PERVERSE DOMINATION AND NEOLIBERAL SUBJECTIVATION

Lucianne Sant'Anna de Menezes
Doutora em Ciências pelo IP-USP. Mestre em Psicologia pela USP. Graduada em Psicologia pela UNIP.
E-mail lucianne.menezes@ufu.br ORCID http://orcid.org/0000-0002-5989-661X

RESUMO

Estes escritos são derivados do avanço de algumas reflexões de pesquisas desenvolvidas pela autora, nas fronteiras conceituais entre psicanálise, sociedade e política, notadamente, o diálogo na interface com o trabalho, focando processos subjetivos em jogo no fenômeno da uberização do trabalho, tendência global fruto do quadro de precarização estrutural do trabalho, que pela lente psicanalítica é compreendida como um dos efeitos do mal-estar atual no campo do trabalho que assume uma direção marcadamente perversa. A uberização envolve um conjunto de transformações de novos modos de gestão que culminam no gerenciamento algorítmico, bem como de modos de subjetivação associados ao empreendedorismo e na participação do Estado que não desempenha mais seu papel de impulsionador da economia e gera uma nova estrutura política, social e do Direito que transforma o trabalhador em um trabalhador *just-in-time*. As "empresas-aplicativo" são reconhecidas mundialmente como multiplicadoras de novas formas de organização do trabalho, fazendo emergir o fenômeno da uberização, derivado da lógica destrutiva da tríade terceirização, informalidade e flexibilização do trabalho imposta pelo capitalismo informacional e digital que vem aprimorando sua engrenagem de dominação imposta pela expansão do neoliberalismo em escala mundial. Trata-se do disfarce de relações de trabalho assalariadas que tomam a aparência do trabalho do empreendedor. Mais que um sistema econômico, o neoliberalismo é uma forma de vida que compreende uma dinâmica de reconhecimento e uma política de sofrimento, onde se pode extrair mais produção e gozo do próprio sofrimento. Sob um olhar da psicanálise, as relações intersubjetivas entre "empresas-aplicativo" e "trabalhadores parceiros" revelam um tipo de mecanismo de manipulação do poder que sustenta a montagem perversa, por meio de uma estratégia que procura desarticular as respostas do dominado para sua condição de submissão: a dominação perversa. O gerenciamento algorítmico pode ser compreendido como uma forma de dominação perversa no campo do trabalho.

Palavras-chave: Psicanálise. Saúde mental relacionada ao trabalho. Dominação perversa. Uberização do trabalho. Gerenciamento algorítmico.

ABSTRACT

These writings are derived from the advancement of some research reflections developed by the author on the conceptual boundaries between psychoanalysis, society and politics, especially dialogue at the interface with work, focusing on subjective processes at play in the phenomenon of uberization of work, a trend global result of the structural precariousness of work, which through the psychoanalytic lens is understood as one of the effects of the malaise in the field of work that takes a markedly perverse direction. Uberization involves a set of transformations of new management modes that culminate in algorithmic management, as well as modes of subjectivation associated with entrepreneurship and the participation of the State, which no longer plays its role as a driver of the economy and generates a new political and social structure. and the Law that transforms the worker into a just-in-time worker. "App-companies" are recognized worldwide as multipliers of new forms of work organization, giving rise to the phenomenon of uberization, derived from the destructive logic of the triad of outsourcing, informality and flexibility imposed by digital capitalism that has been improving its domination gear imposed by the expansion of neoliberalism on a global scale. This is the disguise of salaried employment relationships that take on the appearance of the entrepreneur's work. More than an economic system, neoliberalism is a way of life that comprises a dynamic of recognition and a politics of suffering, where more production and enjoyment can be extracted from suffering itself. From the perspective of psychoanalysis, the intersubjective relationships between "app-companies" and "partner-workers" reveal a type of power manipulation mechanism that sustains the perverse assembly, through a strategy that seeks to disarticulate the responses of the dominated to their condition of submission: perverse domination. Algorithmic management can be understood as a form of perverse domination at work.

Key words: Psychoanalysis. Work-related mental health. Uberization of work. Perverse domination. Algorithmic management of work.

CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

Estes escritos são derivados do avanço de algumas reflexões nas fronteiras conceituais entre psicanálise, sociedade e política, notadamente, o diálogo na interface com o trabalho, focando processos subjetivos em jogo no fenômeno da uberização do trabalho, uma tendência global fruto do quadro de precarização estrutural do trabalho (ANTUNES, 2018; 2020), que pela lente psicanalítica, é compreendido como uma das expressões do mal-estar atual no campo do trabalho que assume uma direção marcadamente perversa. São pesquisas desenvolvidas, desde o processo de doutoramento da autora, na análise, em especial, da servidão, como um dos efeitos deste quadro. (MENEZES, 2010; 2012; 2019; 2020). Estes estudos têm sua pertinência teórica e conceitual a partir de Freud (1917; 1923; 1926), priorizando a dimensão de extensão do método psicanalítico, em que o método de investigação da *psique* (do inconsciente em relação) privilegia a abordagem psicanalítica dos fenômenos sociais e políticos (ROSA; DOMINGUES, 2010; MENEZES, 2010; 2012; 2016), dispondo de dispositivos de análise da articulação sujeito e sociedade e retomando aspectos do pensamento freudiano denominado de "pensamento extramuros", nos dizeres de Laplanche (1994), na ideia de que a psicanálise pode se dirigir para *fora-do-tratamento*, não para qualquer lugar, mas num movimento em direção ao cultural.

Quando Freud inventou a psicanálise, criou ao mesmo tempo um método de investigação da *psique* e um exemplo da utilização desse método, isto é, o tratamento psicanalítico. A psicanálise começou de fato como um tratamento, na pesquisa clínica com as histéricas, no

entanto superou as expectativas iniciais de seu criador a ponto de se tornar uma teoria da cultura (MENEZES, 2010; 2012; 2016). Em *Dois verbetes para um dicionário de sexologia "Psicanálise" e "Teoria da libido"* (1923/2011), Freud define 'psicanálise' de modo a abarcar três aspectos indissociáveis: um método de investigação de processos psíquicos inconscientes; uma forma de tratamento, baseada neste método e uma ciência resultante do conhecimento gradual e cumulativo que este método produz.

Na *24ª Conferência "O estado neurótico comum", das Conferências Introdutórias à Psicanálise* (1917/2014), Freud enfatiza que o que caracteriza a psicanálise como ciência não é o material de que trata, mas sim o método com o qual trabalha e que pode ser utilizado na história da civilização, no estudo da mitologia e da religião não em menor medida do que na teoria das neuroses. Aspecto semelhante o autor já havia marcado em *A questão da análise leiga: diálogo com um interlocutor imparcial* (1926/2014, p.215), quando diz que a psicanálise "na condição de 'psicologia profunda', de teoria do inconsciente psíquico" pode se tornar substancial para as ciências que se interessam pela evolução da civilização e de suas instituições como a arte, a religião e a ordem social. Dessa forma, o manejo desse "novo instrumento de pesquisa colocado à disposição" destes estudiosos pode ser valioso, bem como "o emprego da análise na terapia das neuroses é apenas uma de suas aplicações" (p.215) Com isso, o autor mostra sua ousada proposta de que a teoria psicanalítica não se reduz à prática terapêutica e tampouco à psicologia individual.

Em outras palavras, Freud ressalta a importância da abordagem psicanalítica dos fenômenos sociais, o que nos remete a *Psicologia das massas e análise do eu* (1921/2011p.14), quando logo no início do livro recusa a separação indivíduo sociedade já que "psicologia individual é também desde o início psicologia social". E reforça que todas as relações do indivíduo que são o principal tema da pesquisa psicanalítica podem ser consideradas como fenômenos sociais. Para Freud, o sintoma traz uma mensagem individual, familiar e social (MENEZES, 2012). A clínica é indissociável do social. Enfim, a possibilidade da escuta analítica fora do *setting* habitual é operação do método.

Na contemporaneidade, o psicanalista oferece sua escuta na *polis,* em comunidades, instituições de assistência, saúde ou educação, de modo que estas práticas psicanalíticas denominadas de *clínico-políticas* se dão nos limites do campo psicanalítico e convidam ao diálogo com outras disciplinas, levando ao aprofundamento da teoria psicanalítica e suas extensões, procurando criar dispositivos clínicos para a escuta da dimensão sócio-política do sofrimento (ROSA, 2016; ROSA; ESTÊVÃO; BRAGA, 2017).

Nesse contexto do diálogo nas conexões com o trabalho, *como a psicanálise pode colaborar para compreensão do gerenciamento algorítmico, esta nova forma de gerenciamento do trabalho?*

NEOLIBERALISMO, UBERIZAÇÃO E PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO

Com o avanço das TICs (tecnologias da informação e comunicação), nas últimas décadas do século XX, acreditamos que estávamos entrando em uma nova era de felicidade com o trabalho on-line e digital, que teríamos a redução do tempo de trabalho com melhores condições de trabalho e mais tempo para a vida fora do trabalho. Entretanto, o mundo maquínico informacional-digital do nosso tempo, a indústria 4.0, não trouxe mais felicidade e tampouco eliminou o trabalho mutilador ou melhorou as condições de trabalho; ao contrário, gerou o advento e expansão do *novo proletariado de serviços* (infoproletariado) com trabalhos intermitentes que, segundo Antunes (2018), é uma variante global da *escravidão digital* no século XXI. O resultado é que temos uma heterogeneidade muito grande do trabalho, todavia com um traço comum: a homogeneização da tendência a precarização.

Trata-se de uma tecnologia que não tem valores humanos ou societais, contudo tem o sentido de valorizar e ampliar a riqueza das grandes corporações globais que comandam o mundo dos negócios e finanças, escondidas pelos aplicativos que facilitam a disponibilidade eterna para o trabalho. De outro lado se expande a precariedade total que depena os direitos vigentes dos trabalhadores. O trabalho uberizado e plataformizado é fruto da lógica destrutiva da tríade terceirização, informalidade e flexibilização do trabalho imposta pelo capitalismo informacional e digital (ANTUNES, 2018; 2020), que nas últimas décadas vem aprimorando sua engrenagem de dominação imposta pela expansão do neoliberalismo em escala mundial, em que passamos a presenciar a *desmedida empresarial*, nos dizeres de Linhart (2007).

O neoliberalismo não se reduz a um modelo socioeconômico, a práticas que definem o capitalismo contemporâneo na sua característica globalizada, porém o neoliberalismo é um modelo de vida que enquanto tal compreende uma dinâmica de reconhecimento e uma política para o sofrimento, de modo que se pode extrair mais produção e mais gozo do próprio sofrimento. É também "gestor do sofrimento psíquico que se impôs a nós como resultado da natureza disciplinar de seu discurso, no qual categorias morais e psicológicas são constantemente utilizadas como pressupostos silenciosos da ação econômica", como defendem Safatle; Silva Jr; Dunker (2021, p.9). Os autores enfatizam que a noção de *gestor do sofrimento psíquico* tem 2 sentidos: "aquele que gera e aquele que gerencia. Pois, o sofrimento psíquico é não apenas produzido, mas também gerido pelo neoliberalismo" (p.10).

A sociedade neoliberal é regida por uma nova norma subjetiva que não é mais exatamente aquela do sujeito produtivo das sociedades industriais. O sujeito neoliberal (o sujeito contemporâneo), como apontam Dardot; Laval (2016, p.321) "é correlato de um dispositivo de desempenho e gozo". Os autores partem da ideia, assim como a psicanálise, de que o sujeito é efeito de discursos que se inserem na história e na sociedade. Desse modo, na mutação do discurso sobre o ser humano, em especial, o discurso científico, o novo sujeito é distinguido nas práticas discursivas e institucionais que, no final do século XX, engendraram a figura do homem-empresa, o sujeito neoliberal, competitivo, o sujeito empreendedor de si mesmo.

Apesar de ter ganho evidência com o trabalho de plataforma, a uberização do trabalho é um processo mais amplo, que transcende as plataformas digitais. É um processo histórico e político de informalização e consolidação do trabalho sob demanda; portanto, uma nova forma de organização, gestão e controle do trabalho de milhares de trabalhadores e trabalhadoras em todo o mundo que culminam no '*gerenciamento algorítmico*' (ABÍLIO, 2019; 2020), bem como de modos de subjetivação associados ao empreendedorismo (DARDOT; LAVAL, 2016; DUNKER, 2015) e na participação do Estado que não desempenha mais seu papel de impulsionador da economia e gera uma nova estrutura política, social e do direito que transforma o trabalhador em um trabalhador *just-in-time*, desprovido de direitos e proteção social, que arca com os riscos e os custos do trabalho, sem nenhuma garantia de remuneração e que está disponível o tempo todo, sendo utilizado como um fator de produção.

Um exemplo notório está no livro de Abílio (2014), *Sem maquiagem: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos*, que traz uma pesquisa sobre a empresa Natura, líder de mercado na indústria de cosméticos, que hoje já conta com 2 milhões de mulheres. A questão central da pesquisa era como essa empresa organiza sua distribuição em relação a esse exército de revendedoras responsáveis pelo sucesso comercial desta grande empresa. A Natura não tem estoque, ela produz sob demanda. Quem faz o estoque são as trabalhadoras porque sem estoque elas não ganham. O empregador (Natura) não lhes dá garantias de rendimento, no entanto, ao mesmo tempo as encoraja a investir em estoques de produtos que talvez possam nunca ser vendidos. Assim, os riscos e custos do trabalho são transferidos para elas, como, inclusive, a inadimplência dos clientes. Um sistema eficaz de produção, com o menor custo possível, em que

o trabalhador perde todas as garantias sobre seu trabalho e está disponível o tempo todo, podendo ser acionado a qualquer momento. Dessa maneira, as trabalhadoras são remuneradas apenas no seu tempo efetivo de produção (a venda), o que marca o elemento central da uberização que é a separação entre o ser humano e a força de trabalho. Há um processo de informalidade do trabalho que se transforma em informação. Portanto, um processo de centralização do controle sob demanda, que leva ao "autogerenciamento subordinado" e desemboca no gerenciamento algorítmico, que abordaremos a seguir.

Já a plataformização diz respeito "a dependência de plataformas digitais para executar atividades de trabalho". (ABILIO; AMORIM; GROHMANN, 2021, p.26) As plataformas digitais se constituem como um novo espaço forte e potente, por meio do qual as relações de trabalho vêm se reestruturando na contemporaneidade, com processos sociais que envolvem décadas de flexibilização e mutação do trabalho que se materializam nas plataformas digitais, contudo de modo obscuro. "O elemento central catalisado pelas plataformas são as novas formas de dispersar o trabalho sem perder o controle sobre ele. Essa possibilidade já era evidente nas cadeias produtivas globais e suas enormes redes de subcontratação." (ABÍLIO, 2019, p.2)

Em estudos anteriores (MENEZES, 2010; 2012), foi possível mostrar que, pela lente psicanalítica, a cadeia produtiva, em especial, as relações que se estabelecem entre as grandes empresas e seus fornecedores, revela uma montagem perversa, marcada pelo viés da servidão e sustentada por uma modalidade de manipulação do poder na contemporaneidade: a dominação perversa. A montagem perversa diz respeito a um tipo de laço social que enfatiza um modo de funcionamento que encoraja a avidez pelo poder de uns à custa da submissão de outros. Os laços entre os envolvidos são pautados em leis próprias que se devotam por exercer em nome da ilusão de uma vida social satisfatória, perfeita e completa. É uma tentativa por fazer funcionar um sistema sem falhas, como ocorre no universo gerencialista que "promete um ideal sem limites: zero de atraso, zero de falha, zero de papel, qualidade total", contexto em que "não é mais normal ser limitado" (GAULEJAC, 2007, p.121), o que, do prisma psicanalítico, aproxima-se do "jeito perverso de ser". No poder gerencialista, o poder do chefe é substituído pelo poder do expert (o astuto). "As ordens e proibições são substituídas por procedimentos e por princípios interiorizados e conforme à lógica da empresa." (GAULEJAC, 2007, p. 99)

A definição de plataforma digital, portanto, não se restringe a um meio técnico simplesmente, como nos alertam Abílio; Amorim; Grohmann (2021), entretanto diz respeito a empresas que controlam infraestruturas digitais alimentadas por dados e organizadas por algoritmos. Daí a definição de *empresa-aplicativo,* cunhada por Ludmila Abílio, para mostrar que estamos diante de empresas que aparecem para o consumidor e para o próprio trabalhador como um aplicativo, sendo reconhecidas mundialmente como multiplicadoras de novas formas de organização do trabalho, fazendo emergir o fenômeno da uberização e plataformização do trabalho.

GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO E A DOMINAÇÃO PERVERSA NO CAMPO DO TRABALHO

As empresas-aplicativo (ABÍLIO, 2020a) se apresentam como meras mediadoras do encontro oferta e procura, bem como embasam que o uso de algoritmos no gerenciamento do trabalho é fundamentado em uma aleatoriedade neutra. Todavia, os algorítmicos não são simplesmente realizações técnicas abstratas, mas são procedimentos codificados e orientados por resultados almejados. Ou seja, por trás destes mecanismos frios há escolhas humanas e institucionais. A autora indica que na relação da empresa-aplicativo com a multidão de trabalhadores uberizados *(trabalhadores-parceiros),* o foco deve estar no controle do trabalho. Há

um poderoso processo de informalização de quem detém o poder de definição das regras do trabalho e de como elas operam.

No gerenciamento algorítmico há uma assimetria de poder e informação que são elementos fundamentais para a estruturação do controle da plataforma (como a Uber, ou a Ifood por exemplo, dentre outras) sobre os trabalhadores. Não há clareza mesmo sobre quais são as regras nem para o consumidor nem para o trabalhador.

O gerenciamento algorítmico:

> assenta-se no conjunto de instruções automatizadas, capaz de combinar uma enormidade de variáveis resultantes da extração e processamento de dados em escalas gigantescas – que envolvem desde estratégias cotidianas dos trabalhadores até as dinâmicas do consumo. Está no cerne desse tipo de organização do trabalho a perda de estabilidade e clareza das regras, que se tornam pouco localizáveis, ainda que constantemente operantes. [...] Em outras palavras, não há definição pré-acordada ou regulada sobre a jornada de trabalho, não há clareza sobre a distribuição do trabalho, sequer sobre sua precificação (ABÍLIO, 2020). Enfrentando instabilidade, incerteza e insegurança, o trabalhador estabelece suas táticas de sobrevivência subordinadas a regras que ele pouco conhece, em um exercício permanente e nunca alcançável de adivinhação (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021, p.33-4)

Esse processo consolida o trabalhador como um *autogerente-subordinado*, já que não é contratado, mas se liga no trabalho por adesão às plataformas; destarte, a uberização conta com um gerenciamento de si mesmo. Nesse contexto, os autores sugerem que o termo trabalho subordinado por meio de plataformas digitais se adequa melhor a realidade brasileira. Dessa forma, o gerenciamento algorítmico envolve meios técnico-políticos que viabilizam, concomitantemente, a informalização dos meios de controle do trabalho e o uso eficaz e racionalizado da força de trabalho. Ele "catalisa e materializa esta possibilidade de controlar de forma dispersa e centralizada centenas de milhares de trabalhadores como trabalhadores sob demanda, mapeados e administrados individual e coletivamente" (ABÍLIO, 2021, p.940). São critérios humanamente definidos, todavia difíceis de localizar e de reconhecer, que vão compondo as regras do jogo de modo a combinar, por meios técnicos, um conjunto de variáveis voltadas para o uso racional e menos custoso da força de trabalho.

O quadro acima pode ser ilustrado no caso dos entregadores por aplicativo, expresso em bloqueios e desligamentos totais; em critérios de ranqueamento e avaliação inatingíveis; em bonificações que não são garantidas; em variações no preço de sua hora de trabalho. Essa relação que pode ser considerada despótica é nomeada por Abílio (2021) de *despotismo algorítmico* que é exercido em uma íntima relação com o que parece ser autonomia do trabalhador, comumente apresentada como empreendedorismo ou "empreendedor de si mesmo" ou "chefe de si mesmo" ou na ideia de "ser seu próprio patrão". Nesse sentido, de desempregada a pessoa passa ser empregada, e mais, não trabalha *para* a empresa, mas *com* a empresa (trabalhador-parceiro), sendo esta uma "escolha" do próprio trabalhador, que animado com o novo emprego, agora é um "guerreiro" e não é mais um "perdedor". Este é o enunciado ideológico.

A uberização do trabalho se trata do disfarce de relações de trabalho assalariadas que tomam a aparência do trabalho do empreendedor, do prestador de serviços (ABÍLIO, 2019; ANTUNES, 2018, 2020; POCHMANN, 2016). Porém, pela lente psicanalítica revela uma montagem perversa subjacente às relações entre as empresas-aplicativo e os trabalhadores-parceiros, tendo em vista que desvelam modalidades de satisfação ávidas pelo domínio, com ânsia de um poder absoluto, caracterizadas pelo acúmulo, excesso e usufruto do outro. O

trabalhador é considerado como objeto de uso e de gozo, sendo a sua existência condicionada à submissão ao outro, a uma posição servil. (MENEZES, 2010, 2012, 2019, 2020). Nesse Cenário, o gerenciamento algorítmico pode ser compreendido como uma forma de dominação perversa no campo do trabalho.

No campo social a dominação perversa articula uma dominação política com uma dominação do sujeito. A dominação perversa pode ser compreendida como um mecanismo de manipulação do poder que sustenta a montagem perversa, por meio de uma estratégia que procura desarticular as respostas do dominado para sua condição de submissão, como ocorre no nível das relações intersubjetivas na cadeia produtiva, como mostrei em estudo anterior (MENEZES, 2010, 2012), bem como aqui na relação entre as empresas-aplicativo e os trabalhadores-parceiros.

Os modos de subjetivação emergentes criam condições de possibilidade para laços sociais com características perversas, numa montagem em que só há duas posições possíveis: a do dominador e a do dominado, restando ao trabalhador a posição de submissão, de servidão, na medida em que a montagem perversa se caracteriza como uma aliança que encontra eco contra o desamparo, em que o mecanismo de dominação perversa constitui-se em um modo de evitar o confronto com o desamparo.

Por um lado, formas que supondo triunfar sobre a condição de desamparo alimentam-se do horror do outro, acreditando assim dominar tal condição (empresas-aplicativo); e por outro, formas de subjetivação que acreditando se proteger do horror do desamparo privilegiam experiências de assujeitamento ao outro (trabalhadores parceiros). Desse modo, o trabalho subordinado por meio de plataformas digitais expressaria um dos efeitos da montagem perversa, no âmbito do trabalho, marcada pelo viés da servidão.

Trata-se de "estratégias políticas de destituição do sujeito e nesse cenário nem todos pagam o mesmo preço pela civilização" (ROSA; ESTÊVÃO; BRAGA, 2017, p.364). Na perspectiva psicanalítica são laços que enredam o sujeito simultaneamente no jogo afetivo e libidinal e também no jogo político, criando um discurso que equipara o campo simbólico da cultura e da linguagem, causando um efeito alienante sustentado por um equívoco na relação social com o outro que evita dar visibilidade aos embates sociais e políticos presentes em sua base (ROSA, 2016).

Nas condições atuais do mal-estar caracterizado pelo excesso pulsional e pela fragilidade de simbolização, o trabalho é liquefeito, sem contorno e definição claros, e sustentado na flexibilidade e desregulamentação, promove destinos funestos para o desamparo, como a vivência de precarização, sofrimento de origem sócio-política. Este quadro pode ser compreendido como um dos efeitos do neoliberalismo na saúde dos trabalhadores, como o desgaste mental e a corrosão da subjetividade, uma dimensão de perdas relativas ao mal-estar no campo do trabalho. (MENEZES, 2012; 2019; 2020)

O *mal-estar* articula-se em torno da assimetria existente entre as exigências da força pulsional e as possibilidades psíquicas de satisfação reguladas pela simbolização. O sujeito é obrigado a uma renúncia pulsional como condição para viver em sociedade. É nesse jogo assimétrico entre as ordens da continuidade pulsional e da descontinuidade simbólica que o sujeito pode criar objetos que possam promover a experiência de satisfação, além de ser a condição para angústia, pois indica permanentemente a condição de desamparo estrutural para o sujeito. Como essa condição é inaceitável, o sujeito estabelece uma relação de conflito interminável com a condição de desamparo: a *gestão do desamparo* seria a única terapêutica possível (BIRMAN, 2001; MENEZES, 2012a). Dessa maneira, a essência do mal-estar na cultura,

conforme Freud (1930) desenvolveu, deve ser remetida para o *sentimento de desamparo*, contexto em torno do qual giram os destinos do afluxo pulsional (MENEZES, 2022). Por exemplo, sentimentos de solidão, de desalento, de ameaças a integridade corporal, de perdas, o sentimento de impotência, de achar que não dá para mudar nada e com isso, só restar a saída da ajuda do outro, de ter que se submeter ao outro.

A missiva freudiana é que para viver, as pessoas criam possibilidades afetivas no enfrentamento da condição fundamental de desamparo relativas a uma dupla modalidade de destino: a aceitação (destinos criativos) e o evitamento (destinos funestos). (MENEZES, 2012a) É neste contexto que Freud (1930) compreende o trabalho como ofício: como um instrumento que o homem criou para lidar com seu desamparo (*Hilflosigkeit*) e viver em sociedade (MENEZES, 2010, 2010a, 2012)Na obra de 1930, o autor trabalha a ideia de que a manutenção da civilização depende da maneira pela qual as pessoas escolham amar e trabalhar. Contudo, se a lógica perversa não for barrada, os novos proletários dos serviços estarão entre uma realidade trágica e outra triste, como pontua Antunes (2018, p.34), "oscilarão entre o desemprego completo e, na melhor das hipóteses, a disponibilidade para tentar obter *o privilégio da servidão*".

O trabalho hoje tende a ser fortemente marcado como uma questão de sobrevivência, expressando uma sujeição à necessidade, em que o trabalhador vai perdendo a modalidade *bios* (se refere à vida política, a uma espécie de práxis, em que a ação e o discurso são atividades cujo resultado será sempre uma história a ser narrada), ficando reduzido à modalidade *zoé,* nos dizeres de Hanna Arendt, ao labor, à pura vida biológica, a luta do homem contra a necessidade**.** O empreendedorismo de si é a materialização obscurecida da redução do trabalhador à força de trabalho quando ele se torna inteiramente responsável pela gestão de sua sobrevivência. (ABILIO, 2020)

A captura do sujeito na sua sobrevivência é fruto das estratégias de poder na contemporaneidade, como a racionalização e extração do tempo, que buscam incidir sobre o sentido da vida. Por meio do mecanismo de dominação perversa, tais estratégias tendem a criar condições para o impedimento da ação política, procurando desarticular as respostas do sujeito para sua condição de submissão, lançando-o no abismo do desamparo. Dessa forma, abala a experiência compartilhada e empobrece a sexualidade, tendo em vista que o destino erótico do sujeito vai se reduzindo à passividade e à submissão, situação dos trabalhadores-parceiros, na verdade, autogerentes-subordinados ao despotismo algorítmico.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, Valparaiso (Chile), v. 18, n. 3, 2019.

ABÍLIO, L. C. Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado? *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020.

ABÍLIO, L. C. Uberização: Gerenciamento e controle do trabalhador *Just-in-time*. In: ANTUNES, R. (Org.) *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0.* São Paulo: Boitempo, 2020a, p.111-124.

ABÍLIO, L. C. Empreendedorismo, autogerenciamento subordinado ou viração? Uberização e o trabalhador *just-in-time* na periferia. *Contemporânea,* São Carlos, v. 11, n. 3 p. 933-955, set./dez. 2021.

ABÍLIO, L. C; AMORIM, H.; GROHMANN, R. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 23, n. 57, p. 26-56, 2021.

ANTUNES, R. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.* São Paulo: Boitempo, 2018, 325p.

ANTUNES, R. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria 4.0 In: ANTUNES, R. (org.) *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0.* São Paulo: Boitempo, 2020, p.11-22.

ARENDT, H. (1958) *A condição humana.* Rio de Janeiro: Forense, 2007, 327p.

BIRMAN, J. *O mal-estar na atualidade: a psicanálise e as novas formas de subjetivação.* Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001, 300p.

DARDOT, P.; LAVAL, C. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. (M. Echalar, Trad.). São Paulo: Boitempo, 2016, 413p.

DUNKER, C. I. L. (2015). *Mal-estar, sofrimento e sintoma: uma psicopatologia do Brasil entre muros.* São Paulo: Boitempo, 2015, 413p.

FREUD, S. (1917) *24ª Conferência "O estado neurótico comum", das Conferências Introdutórias à Psicanálise* (P. C. Souza, Trad.) In Conferências introdutórias à psicanálise (1916-1917), S. Freud, Obras Completas, v. 13 (p. 500-519). São Paulo: Companhia das Letras, 2014.

FREUD, S. (1921) *Psicologia das massas e análise do eu* (P. C. Souza, Trad.) In Psicologia das massas e análise do eu e outros textos (1920-1923), S. Freud, Obras Completas, v. 15 (p. 13-113). São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

FREUD, S. (1923) *Dois verbetes para um dicionário de sexologia "Psicanálise" e "Teoria da libido"* (P. C. Souza, Trad.) In Psicologia das massas e análise do eu e outros textos (1920-1923), S. Freud, Obras Completas, v. 15 (p. 273-308). São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

FREUD, S. (1926) *A questão da análise leiga: diálogo com um interlocutor imparcial*. (P. C. Souza, Trad.) In Inibição, sintoma e angústia, o futuro de uma ilusão e outros textos (1926-1929), S. Freud, Obras Completas, v. 17 (p.124-218). São Paulo: Companhia das Letras, 2014.

FREUD, S. (1930) *O mal-estar na civilização* (P. C. Souza, Trad.) In O mal-estar na civilização, novas conferências introdutórias à psicanálise e outros textos (1930-1936), S. Freud, Obras Completas, v. 18 (p. 10-89). São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

GAULEJAC, V. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social.* São Paulo: Ideias e letras, 2007, 338p.

LAPLANCHE, J. *Novos fundamentos para psicanálise*. São Paulo: Martins Fontes, 1992, 174p.

LINHART, D. *A desmedida do Capital.* São Paulo: Boitempo, 2007, 244p.

MENEZES, L. S. de *Um olhar psicanalítico sobre a precarização do trabalho: Desamparo, pulsão de domínio e servidão*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, Brasil, 2010, 232p.

MENEZES, L. S. de Por uma noção freudiana de trabalho. *Boletim Formação em Psicanálise,* São Paulo, ano15, v. 18, p.87-98, jan./dez. 2010a.

MENEZES, L. S. de *Psicanálise e saúde do trabalhador: nos rastros da precarização do trabalho*. São Paulo: Primavera Editorial, 2012, 212p.

MENEZES, L. S. de *Desamparo.* (2ªed) São Paulo: Casa do Psicólogo. (Coleção Clínica Psicanalítica v.45), 2012a, 130p.

MENEZES, L. S. A dimensão de extensão do método psicanalítico. *Boletim Formação em Psicanálise,* São Paulo, ano24, v. 24, p.15-26, jan./dez. 2016.

MENEZES, L. S. de Clínica psicanalítica e conexões com a saúde do trabalhador: o desamparo no campo do trabalho*. Anais do I Simpósio da Sociedade Brasileira de Psicanálise de São Paulo "O mesmo, o outro: Psicanálise em Movimento"*, *Blucher Social Sciences Proceedings*, fevereiro, 1(5), 2019, (http://livro.link/isbsbpsp)

MENEZES, L. S. de Psicanálise nas fronteiras com o trabalho: "Uberização", desamparo emontagem perversa *Anais do II Simpósio Bienal da SBPSP. Fronteiras da Psicanálise: a clínica em movimento.* São Paulo: Blucher, 2020, p.284-290 ISSN 2359-2990, DOI 10.5151/iisbsbpsp-38

MENEZES, L. S. de Mal-estar na cultura. In: Florsheim, D. B. (org.) *Vozes da Psicanálise: Clínica, teoria e pluralismo: Volume 1 de 1900 – 1942.* São Paulo: Blucher, 2022, p.93-97.

POCHMANN, M. A crise capitalista e os desafios dos trabalhadores. *Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades,* Salvador, 239, p.698-712, 2016.

ROSA, M. D. A *A clínica psicanalítica em face da dimensão sociopolítica do sofrimento.* São Paulo: Escuta/Fapesp, 2016, 197p.

ROSA, M. D. A.; Domingues, E. O método na pesquisa psicanalítica de fenômenos sociais e políticos: a utilização da entrevista e da observação. *Psicologia & Sociedade*, *22*(1), p.180-188, 2010.

ROSA, M. D. A.; Estêvão, I. R.; Braga, A. P. M. Clínica psicanalítica implicada: conexões com a cultura, a sociedade e a política. *Psicologia em Estudo,* Maringá, 22 (3), p.359-369, 2017.

SAFATLE, W.; SILVA JR., N.; DUNKHER, C. (orgs.) *Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico.* Belo Horizonte: Autêntica, 2021, 286p.

PRECARIZAÇÃO E NOVAS TECNOLOGIAS: UMA CONTRADIÇÃO QUE CAPITALIZA

Michel Carlos Rocha Santos
Mestre em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Professor de Direito Material e Processual do Trabalho da PUC MG e Advogado. Lattes ID: 6132780553606927. Orcid ID: 0000-0002-8343-6146. e-mail: michelcarlosrocha@yahoo.com.br

Beatriz Cruz Hahne
Graduanda do curso de Direito da Faculdade Mineira de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Orcid ID: 0009-0005-4681-8507. e-mail: bia.hahne@gmail.com

Júlia Egydio Felicíssimo
Graduanda do curso de Direito da Faculdade Mineira de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Orcid ID: 0009-0001-7177-5167
e-mail: juliaefelicissimo@gmail.com

Luiza Aguiar Sampaio
Graduanda do curso de Direito da Faculdade Mineira de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, e bolsista de iniciação científica PIBIC/CNPq 2023-4/142951. Orcid ID: 0009-0005-1862-2398.
e-mail: luiza.aguiarsampaio@gmail.com

Resumo

O presente trabalho pretende analisar as contradições que surgem da transformação da relação entre capital e trabalho no capitalismo tardio. Essas transformações revelam uma dicotomia entre os acelerados avanços tecnológicos e a contínua precarização dos trabalhadores, em especial na realidade brasileira. A partir de uma abordagem materialista-histórica-dialética, será examinado o desenvolvimento e a organização das classes sociais na América Latina e sua ininterrupta relação com a lógica colonialista, as instransições e as anistias. Nessa perspectiva, entende-se como a violência mantenedora do poder atua nas situações latino-americanas de forma a manter o caráter dependente do capitalismo brasileiro, com a burguesia nacional espelhando a nortista visando a subalternização e a precarização intensificadas. Assim, estuda-se os interesses por trás das novas tecnologias e da sua incorporação na dinâmica produtiva brasileira, procurando entender como a lógica colonial evolui para o imperialismo total, que, agora, se alia às tecnologias para vigiar, espionar e influenciar dados e realidades. A partir disso, desenvolve-se a ideia de precarização como projeto e não mera contradição. Para além disso, analisa-se as consequências da precarização constante e cada vez mais intensa que influencia na saúde mental dos trabalhadores ao gerar um estado de vigilância e trabalho 24/7. A urgência pela hiperprodução e o isolamento proposital dos trabalhadores são apenas uma parcela das consequências que demonstram que as novas tecnologias, em vez de proporcionar melhores condições de vida, amplificam a exploração, acentuam a alienação e destroem a saúde mental do trabalhador.

Palavras-chave: Trabalho. Capital. Tecnologias. Precarização.

Summary

The present work aims to analyze the contradictions that arise from the transformation of the relationship between capital and labor in late capitalism. These transformations reveal a dichotomy between accelerated technological advances and the ongoing precarization of workers, especially within the Brazilian context. Through a materialist-historical-dialectical approach, the development and organization of social classes in Latin America will be examined, alongside their continuous connection to colonialist logic, transitions without justice, and amnesties. From this perspective, it is understood how the power-maintaining violence operates in Latin American situations to sustain the dependent nature of Brazilian capitalism, with the national bourgeoisie mirroring the Northern one, aiming for intensified subjugation and precarization. The study focuses on the interests behind new technologies and their incorporation into Brazil's productive dynamics, seeking to understand how colonial logic evolves into full imperialism, now allied with technology to monitor, spy on, and influence data and realities. From this, the concept of precarization as a deliberate project, rather than a mere contradiction, is developed. Furthermore, the consequences of constant and increasingly intense precarization are analyzed, particularly its impact on workers' mental health, as it creates a state of surveillance and 24/7 labor. Hyperproduction and the intentional isolation of workers are just a fraction of the consequences that demonstrate that new technologies, instead of providing better living conditions, amplify exploitation, deepen alienation, and destroy workers' mental health.

Key-words: Work. Capital. Technologies. Precarization.

INTRODUÇÃO

Novas tecnologias surgem diariamente, causando impactos diretos na realidade fática. Com a mudança do mundo material, as relações de classe também sofrem mutações que impactam diretamente na relação capital/trabalho.

No contexto do capitalismo tardio, essas transformações revelam uma contradição: por um lado, os avanços tecnológicos aceleram a produção, geram lucros cada vez maiores e ampliam a força do capital e, por outro, a precarização dos trabalhadores se intensifica, piorando as condições de trabalho da indústria 4.0.

Ao examinar a violência mantenedora do poder, essa dinâmica se articula como uma nova configuração do imperialismo, que utiliza tecnologias para vigiar e manipular dados e realidades, consolidando a subalternização da classe trabalhadora. Assim, a precarização emerge não apenas como uma contradição, mas como um projeto deliberado, cujas consequências se estendem à saúde mental dos trabalhadores, exacerbando o estado de vigilância e a exploração incessante.

Nesse contexto, é fundamental compreender como as novas tecnologias, longe de serem ferramentas de emancipação, podem se tornar instrumentos de controle que aprofundam as desigualdades existentes. A análise crítica da relação entre capital e trabalho nos permite identificar as estratégias utilizadas pelas classes dominantes para manter a hierarquia social e a dependência econômica, tudo em detrimento do trabalhador que se vê cada vez mais em situações de precarização.

CAPITALISMO À BRASILEIRA

A evolução de todo povo tem um certo sentido, isto é, passado, presente e futuro sempre se entrelaçam, como uma colcha de retalhos. O observador atento deve buscar entender a história não como partes desconexas desse todo, mas como partes, por si só incompletas, de um todo que deve ser o objetivo último do historiador, por mais particularista que possa ser (Prado Jr., 2011, p. 15). O que não quer dizer que a história seja uma linha reta em que ela não pode variar ou até fugir à ordem. Trata-se de entendê-la materialmente e seu movimento dialético.

A história do Brasil (enquanto Estado e nação), inicia-se com um brutal processo de colonização e escravização dos povos racializados das Américas e da África, intensificando a *violência fundadora* por meio da *violência conservadora* (termos cunhados por Walter Benjamin) desse sistema. A sociedade e a economia brasileira foram desenhadas para atender aos interesses da metrópole e do continente europeu; forçadas a fornecer para o comércio europeu, exclusivamente. "É com tal objetivo, objetivo exterior, voltado para fora do país e sem atenção a considerações que não fossem o interesse daquele comércio, que se organizarão a sociedade e a economia brasileiras" (Prado Jr., 2011, p. 29).

Seguindo Florestan Fernandes, em "Capitalismo dependente e classes sociais na América Latina" (2009, p. 22), o autor analisa quatro fases da dominação externa na América Latina. A primeira fase trata-se da dominação colonial legal e política que exigia uma ordem social voltada à preservação dos interesses das Coroas e dos colonizadores sem outras considerações (p. 23) A segunda trata-se do controle de mercado e dos processos econômicos; instaurando o que poderia se chamar de um neocolonialismo, visando a manutenção do *status quo ante* da economia, com apoio e cumplicidade das "classes exportadoras" (produtores rurais) e seus agentes/comerciantes urbanos (p. 24-25). O terceiro tipo de dominação externa surge como consequência da reorganização da economia mundial após a revolução industrial (p. 25), isto é, o surgimento do imperialismo como etapa superior do capitalismo. Ainda, o quarto padrão de dominação externa - o qual nos encontramos hoje - trata-se da expansão das grandes corporações empresariais, reorganizando as estruturas de poder adjetificando um capitalismo corporativo e monopolista (p. 27).

Com isso, o que se pode observar desses padrões de dominação externa em território latino-americano é a tendência a um controle externo simétrico ao do sistema colonial. Falamos então de um *imperialismo total* (Fernandes, 2009, p. 27) que, assim como o antigo sistema colonial, organiza a dominação externa internamente em todos os níveis da ordem social, "desde o controle da natalidade, a comunicação de massa e o consumo de massa, até a educação, a transplantação maciça de tecnologia ou de instituições sociais, à modernização da infra e da superestrutura, os expedientes financeiros ou do capital, o eixo vital da política nacional" (Fernandes, 2009, p. 27). Dessa forma, os interesses privados internos espelham os externos, empenhando-se na exploração do subdesenvolvimento e da dependência.

É claro, é impensável uma ruptura concreta com a lógica colonial sem uma efetiva justiça de transição. A República brasileira, fundada por um monarca, em que a Abolição foi dada por uma princesa e a ditadura terminada por militares, imperando as Anistias, permanece envolta na lógica colonialista latente nas estruturas sociais, econômicas e políticas, perpetuando desigualdades e violências. A ausência de políticas de transição após o período escravista e posteriormente após regimes ditatoriais reforça essa instransição no cenário brasileiro. Vivemos da modernização do arcaico e arcaização do moderno (Fernandes, 2009, p. 48), "avançando e

recuando, dando um passo à frente e outro para trás, avançando o atraso e retrocedendo o avanço" (Antunes, 2009, p. 16).

A intrasição não é apenas uma falha em lidar com o passado, mas uma estratégia de conservação de poder. Trata-se da violência fundadora fazendo-se outra vez, conservando as estruturas de poder e impedindo a ruptura com esse passado-presente. Somos a continuidade desse passado violento. Passado, presente e futuro se entrelaçam, tornam-se um. Como dita a Constituição da República de 1988, em seu art. 5º, inciso IV: "é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e as suas liturgias". Entretanto, o mesmo documento, em seu preâmbulo, diz ser promulgado "sob a proteção de Deus" (CRFB/88). As contradições dos sintomas passados não tratados se intensificam no presente e projetam-se no futuro. Pode-se dizer, diante do supracitado, que as intransições e as anistias são tentativas de conservação da ordem e da lógica do sistema-mundo moderno/colonial.

Ainda sobre isso, coloca Florestan (2009, p. 49):

> Para se expandirem e consolidarem, o mercado capitalista moderno, primeiro, e o sistema de produção capitalista, em seguida, adaptam-se, de uma maneira ou de outra, a estruturas socioeconômicas de origem colonial ou variavelmente pré-capitalistas e dependentes. Por isso, os novos surtos de rápido crescimento econômico renovam e fortalecem desigualdades econômicas, sociais e políticas que são incompatíveis com a ordenação em classes sociais. Incapaz de provocar uma revolução urbana – como foi incapaz de produzir uma revolução agrícola – o capitalismo em questão faz com que a história social do campo se reproduza na evolução das grandes metrópoles e das cidades.

Ou seja, a lógica colonial que funda e perpetua o Estado brasileiro influenciará na forma em que a produção e a reprodução do Capital se dará. Então, como já podemos de antemão afirmar, o desenvolvimento científico que deságua na estrutura de classes e da forma-trabalho, terá sempre um viés. O passado colonialista, na verdade, é o presente. A quem interessará, portanto, as novas tecnologias?

NOVAS TECNOLOGIAS: A QUEM INTERESSAM?

A lógica colonial em que fundamenta-se o capitalismo latino-americano é amplamente correlata a um sistema capitalista globalizado, que se apoia na exploração do trabalho por um capital burguês a níveis internacionais. A continuidade do colonialismo em um novo modelo econômico nos força a perpetuação de relações exploratórias do norte global para com o sul global, mesmo que alterado o paradigma e a sistemática dessa exploração.

Essencialmente, nos moldes do capitalismo moderno, é impossível delimitar fronteiras para a atuação do capital burguês, sendo imprescindível, em qualquer análise acerca do tema, considerar que a divisão internacional do trabalho foi submetida aos países subalternizados através de uma prática colonialista.

Com esse contexto em mente, devemos questionar quais os interesses por trás das novas tecnologias. Em 2006 surgiu uma ferramenta online de vazamento de documentos secretos por uma organização de ativistas, em sua maioria libertários. O WikiLeaks teve notoriedade em 2010

com o vazamento de um vídeo sigiloso do governo estadunidense, que mostrava um helicóptero dos EUA realizando um ataque contra civis no Iraque, e de cerca de 490 mil outros documentos militares dos EUA sobre as guerras no Iraque e no Afeganistão, que continham vídeos de assassinatos de civis, jornalistas e outros abusos cometidos por autoridades estadunidenses e europeias. Mais que isso, o trabalho do Wikileaks vazou o grande empreendimento do sistema de espionagem norte-americano em se tornar um grande Leviatã, manipulador de uma vigilância em massa que transpunha a luta imperialista e colonial, antes por terras, para o espaço e a dominância on-line.

Um dos fundadores do Wikileaks, o físico, matemático e ativista Julian Assange, na obra "Cypherpunks: liberdade e o futuro da internet" (2013), clareia como todo o continente latino-americano é devorado por órgãos de espionagem estadunidense e adverte sobre as consequências disso para a América Latina. Alguns governos e militares até investiram na compra de hardwares criptografados para proteger seus segredos por temerem a interceptação de suas comunicações pelos EUA. Entretanto,

> as empresas que vendem esses dispendiosos dispositivos possuem vínculos estreitos com a comunidade de inteligência norte-americana. Seus CEOs e funcionários seniores são matemáticos e engenheiros da NSA, capitalizando as invenções que criaram para o Estado de vigilância. Com frequência seus dispositivos são deliberadamente falhos: **falhos com um propósito**. Não importa quem os está utilizando ou como – os órgãos de inteligência norte-americanos são capazes de decodificar o sinal e ler as mensagens. Esses dispositivos são vendidos a países latino-americanos e de outras regiões que desejam proteger seus segredos mas na verdade constituem uma maneira de roubar esses segredos. (Assange, 2013, p. 24) **(grifamos)**

Esse exemplo já é capaz de nos dizer que, por óbvio, as tecnologias vendidas ao sul global com a promessa de ajuda, modernização e independência, na verdade não passam de mais um dos tentáculos do capital extrangeiro trabalhando para manter o caráter dependente do capitalismo brasileiro. É o imperialismo total agora disputando o controle por meio do ciberespaço. A modernização e a importação de novas tecnologias na medida em que não funcionam, funcionam. As novas tecnologias falham na América Latina porque foram feitas para isso. Essa discussão vai muito além do controle do ciberespaço e do armazenamento e da capitalização de dados das pessoas e dos estados que não o estadunidense.

Nessa lógica, a promessa de desenvolvimento do campo por meio da incorporação das novas tecnologias acabou apenas substituindo os trabalhadores por máquinas, elevando a produtividade ao mesmo tempo que o desemprego. Assim como substituímos trabalhadores de outras áreas ao mesmo tempo que aumentamos as tarefas e o tempo de trabalho dos que restaram, sempre mantendo os salários o mais baixos possíveis.

Esse fenômeno de substituição tecnológica não se restringe apenas ao campo, mas expande-se para outros setores da economia, especialmente com o avanço das novas tecnologias da informação e comunicação. A "uberização" do trabalho fundamenta-se em um modelo de trabalho ancorado nas plataformas digitais, onde "trabalhadores autônomos" são contratados de maneira informal, sem vínculos empregatícios e direitos trabalhistas, para realizar tarefas sob demanda. Essa noção de autonomia vendida pelas plataformas como um benefício na verdade revela uma completa ausência de segurança e estabilidade. A narrativa da modernização tecnológica revela-se uma continuidade das estruturas coloniais, onde as promessas de

desenvolvimento se tornam, na prática, mais uma forma de exploração e controle, intensificando as desigualdades sociais e econômicas na América Latina.

Essa consideração evidencia a falácia do fim do trabalho como um mito eurocêntrico, talvez até uma percepção fantasiosa de uma realidade que nunca chegou, e provavelmente nunca chegará, aos países periféricos do modelo capitalista. Idealizar uma reviravolta no mundo do trabalho iniciada unicamente pelos avanços das tecnologias da informação e comunicação, como se fosse esta a peça faltante para superar o sofrimento que se reveste o trabalho, ignora a realidade dos que se encontram às margens desse novo modelo (Antunes, 2020, p. 24).

Os esforços que são necessários para apagar a realidade do trabalho desta "periferia" novamente coloniza o pensamento e a existência do trabalhador moderno que, muito em contraste do vislumbrado, intensifica, flexibiliza e precariza seu trabalho cada vez mais.

Assim, não há como chancelar o discurso do fim do trabalho. Por mais que exista uma inundação nunca antes vista no mercado do trabalho-morto, que de acordo com o professor Ricardo Antunes seria aquele trabalho realizado pelo maquinário, automatizado e independente de intervenção humana, o trabalho-vivo nunca poderá ser excluído da equação da produção, mesmo da indústria 4.0.

O capitalismo informacional e digital se deleita na perspectiva de informatização, que intensifica fortemente a automatização do trabalho e subjuga o trabalhador a posições secundárias - porém nunca inexistentes - na cadeia produtiva. Assim, em um salto repentino, a reestruturação industrial que se dá pelo advento das novas tecnologias de informação dizima aos poucos o papel do trabalhador, sem nunca deixá-lo completamente, e o forçando a posições cada vez menos dignas e esvaziadas de garantias. Como dizia o professor Antunes (2020, p. 35):

> Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital. Em pleno século XXI.

Assim, as tecnologias, ao invés de atuarem como ferramentas de promoção de qualidade de vida, tornam-se instrumentos que reafirmam o domínio do capital estrangeiro, reforçam hierarquias globais e limitam as possibilidades reais de emancipação. Essa dinâmica nos obriga a reconsiderar a intenção por trás da adoção dessas inovações e a urgência de questionar os modelos de desenvolvimento que aceitamos sem crítica e seus efeitos sobre o trabalhador moderno.

PRECARIZAÇÃO: A CONTRADIÇÃO QUE CAPITALIZA

A aliança primorosa da indústria 4.0 com o modelo capitalista neoliberal vem como uma avalanche desestruturante do modelo de trabalho e produção que até hoje vigorou no mundo. A utilização das novas tecnologias como arma de ampliação do capital global coloca o trabalhador moderno em posição de vulnerabilidade, forçando a classe trabalhadora a se submeter a insegurança geradora de lucro que este sistema adota com aprazimento.

Nesse ínterim, "O Privilégio da Servidão" (Antunes, 2020) analisa as transformações recentes do trabalho no capitalismo contemporâneo. Antunes observa que as novas tecnologias, ao invés de promoverem melhores condições de trabalho, intensificam a alienação e o isolamento do trabalhador, e consequentemente, o individualismo.

Com a erosão da consciência de classe, o poder de mobilização dos trabalhadores é drasticamente reduzido. Sem a percepção de que suas condições de precarização e exploração são comuns a outros, os trabalhadores tendem a aceitar a lógica neoliberal, que naturaliza a flexibilização e a precarização como formas inevitáveis e até desejáveis no mercado de trabalho moderno. Sobre esse assunto, Antunes (2020, p. 161) dispõe:

> A origem desses processos de adoecimento tem também como pano de fundo, entre outros, o crescente processo de individualização do trabalho e a ruptura do tecido de solidariedade antes presente entre os trabalhadores. É essa quebra dos laços de solidariedade e, por conseguinte, da capacidade do acionamento das estratégias coletivas de defesa entre os trabalhadores que se encontra na base do aumento dos processos de adoecimento psíquico e de sua expressão mais contundente, o suicídio no local de trabalho.

Ao fragmentar a classe trabalhadora e promover o individualismo, o sistema impede a formação da consciência de classe que fortalece a organização coletiva. Assim, as novas tecnologias tornam-se uma ferramenta poderosa do capital para capitalizar, explorando ainda mais mão de obra em condições cada vez mais precarizadas, vulneráveis e desprovidas de direitos trabalhistas. Logo, a precarização, além de intensificar a exploração, atua como arma de neutralização do poder de resistência dos trabalhadores, garantindo que a classe operária permaneça em um estado constante de incerteza, incapaz de reivindicar direitos ou melhores condições.

Qualquer resistência pode levar à substituição do trabalhador por alguém que aceita desesperadamente condições ainda mais precárias, disposto a aceitar quase qualquer coisa para garantir a sua sobrevivência. Afinal, a substituição de mão de obra está sempre iminente, devido ao "exército industrial de reserva", conceito desenvolvido por Marx no livro I de "O Capital" (2023), que consiste em uma força de trabalho mais barata e facilmente descartável, permanente disponível em razão do desemprego estrutural como instrumento de barateamento de mão de obra.

A força do capital não reside apenas na sua capacidade de exploração econômica, mas também na sua capacidade de desarticular a resistência. Essa estratégia é extremamente eficiente, pois ao alienar o trabalhador de sua própria classe, reduz a capacidade dos indivíduos de reconhecerem que a precarização é uma experiência compartilhada, ou que, mesmo a reconhecendo, não tem os instrumentos de mobilização para de fato reivindicarem seus direitos.

Sem essa consciência de classe, os trabalhadores ficam vulneráveis à manipulação ideológica do capitalismo que justifica a precarização como uma necessidade econômica ou uma oportunidade de crescimento individual.

Assim, o trabalhador não apenas aceita a sua condição precária como também a defende o "privilégio da servidão" (Antunes, 2020), que se apresenta através de uma aceitação e romantização da precarização, mascarada pela ideia de autonomia, quando na realidade serve apenas para intensificar os lucros do capital.

Dessa forma, "24/7: Capitalismo tardio e os fins do sono" (Crary, 2014) crítica a lógica incessante do capitalismo tardio em que o tempo de sono e descanso estão cada vez mais colonizados pela lógica produtiva do sistema. A busca por uma produtividade ininterrupta (sistema de funcionamento 24 horas por dia, 7 dias por semana) relaciona-se com a hiperprodutividade, precarização e isolamento.

O sono, uma das últimas fronteiras do corpo humano fora do alcance direto do capital, está erosionado pelas demandas de uma sociedade que valoriza o consumo e produção contínuas. A necessidade de estar constantemente "ligado" ao trabalho resulta em efeitos devastadores à saúde mental do trabalhador. "O fim do sono", de acordo com Crary (2014, p. 13), representa a fusão do tempo pessoal e do tempo de trabalho, o tempo que seria destinado ao descanso é cada vez mais invadido pelas demandas de trabalho e consumo.

> O sono é uma interrupção sem concessões no roubo de nosso tempo pelo capitalismo. A maioria das necessidades aparentemente irredutíveis da vida humana — fome, sede, desejo sexual e recentemente a necessidade de amizade — foi transformada em mercadoria ou investimento. O sono afirma a ideia de uma necessidade humana e de um intervalo de tempo que não pode ser colonizado nem submetido a um mecanismo monolítico de lucratividade, e desse modo permanece uma anomalia incongruente e um local de crise no presente global.

A hiperprodutividade de um trabalhador precarizado, que é pressionado a produzir mais em menos tempo, resulta no burnout e no esgotamento físico e mental. O regime de funcionamento incessante isola o trabalhador, o corpo e a mente dos trabalhadores são explorados ao máximo por um sistema que não reconhece limites, resultando em um ciclo contínuo de esgotamento, alienação e adoecimento.

Crary analisa que o capitalismo 24/7 capitaliza sobre a exaustão humana, levando os indivíduos a se adaptarem a ritmos de trabalho desumanos e, ao mesmo tempo, elimina as brechas do tempo de descanso. Esse sistema contribui para o aumento do adoecimento dos trabalhadores, pois estes, inseridos em um ciclo sem fim de consumo e produção, perdem o controle sobre o seu tempo e sua vida.

Portanto, o sistema capitalista, ao invadir todas as esferas da vida, promove o adoecimento do trabalhador. As tecnologias, ao invés de proporcionar melhores condições de vida aos trabalhadores, intensificam a exploração, acentua a alienação e cria um ambiente de trabalho que destroi a saúde mental dos indivíduos. Assim sendo, faces de um mesmo sistema que explora ao máximo o tempo de vida dos trabalhadores, levando-os ao esgotamento e à deterioração de sua condição humana.

CONCLUSÃO

O capitalismo tenta se reinventar a cada nova contradição. Entretanto, vive de modernizar o velho e envelhecer o novo. Usa as vestes do colonialismo e as dá outros nomes. Visando sua eterna projeção no futuro, não percebe que suas contradições, na medida em que capitalizam, também constroem sua ruína, pouco a pouco. Com a chegada da indústria 4.0 e as promessas de emancipação e de aumento da qualidade de vida proporcionadas pelas novas tecnologias, nos encontramos de novo frente à uma crise do Capital. Os gritos de igualdade, fraternidade e liberdade que inauguraram a Modernidade, cada vez mais, parecem que ecoam quase que no fundo da mente, como uma memória distante de um futuro que nunca chegou.

O que a história nos mostra é que o desenvolvimento tecnológico tem servido, mais uma vez, como uma ferramenta para acentuar o controle e a exploração dos trabalhadores, em especial no Sul global, repetindo a lógica colonial e a violência fundadora desse sistema-mundo. As intransições e anistias que caracterizam a experiência histórica brasileira, perpetuam e remodelam as estruturas coloniais, concentrando os lucros da modernização nas metrópoles e os prejuízos no lado sul do Equador. A mão invisível do capital enforca a América Latina e cumprimenta a Europa e os Estados Unidos.

Enquanto isso, a lógica neoliberal prospera ao naturalizar a flexibilização e precarização, inclusive fazendo com que o trabalhador defenda a sua exploração. Impedidos de se perceber enquanto classe, os trabalhadores tendem a perder sua única defesa, a sua organização coletiva. Nesse sentido, a precarização surge como uma estratégia deliberada e proposital do sistema capitalista, que, ao capitalizar sobre a fragilidade da classe trabalhadora, reforça sua posição de poder e garante a manutenção das hierarquias globais.

Assim, longe de representar um caminho benéfico, as novas tecnologias reafirmam a dependência e o subdesenvolvimento das economias periféricas, perpetuando as estruturas de exploração imperialistas. Portanto, é impreterível reconsiderar as narrativas em torno da modernização tecnológica e questionar o seu verdadeiro impacto na vida dos trabalhadores, cuja realidade precária é cada vez mais vantajosa para o Capital. Questionar as estruturas de poder postas é lutar pela possibilidade de um outro futuro, que não o marcado por desigualdades e explorações de todo gênero. As novas tecnologias devem servir à humanidade, não a poucas bolhas do mercado. A esperança freiriana[1] deve ser verbo. Esperançar para que não mais repitamos a violência que nos fundou, para que amanhã possa ser outro dia.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ASSANGE, Julian. **Cyberpunks: liberdade e o futuro da internet**. São Paulo: Boitempo, 2013.

CRARY, Jonathan. **27/7: Capitalismo tardio e os fins do sono**. 1. ed. São Paulo: Cosac Naify, 2014.

[1] Ideia cunhada pelo patrono da educação brasileira Paulo Freire que diz respeito à esperança não no sentido de esperar, mas de se levantar, ir atrás; esperança enquanto ação. Popularizada pela frase "Movo-me na esperança enquanto luto e se luto com esperança, espero" (2004).

FERNANDES, Florestan. **Capitalismo Dependente e classes sociais na América Latina**. 4. ed. rev. São Paulo: Global, 2009.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido** São Paulo: Paz e Terra, 2004.

JÚNIOR, Caio Prado. **Formação do Brasil Contemporâneo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

MANZANO, Sofia. **Economia Política para Trabalhadores**. Cadernos do ICP n°2. São Paulo: ICP – 2013.

MARX, Karl., ENGELS, Friedrich. **A Ideologia Alemã: crítica da mais recente filosofia alemã em seus representantes Feuerbach, B.Bauer e Stirner, e do socialismo alemão em seus diferentes profetas**. São Paulo: Boitempo, 2007.

MARX, Karl. **O Capital [Livro 1]: Crítica da Economia Política: o Processo de Produção do Capital.** 3. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2023.

STANDING, Guy. **O Precariado: A nova classe perigosa**. 1. ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014 (Invenções Democráticas, v. IV).

ADOECIMENTO NO TRABALHO E DEMISSÕES SILENCIOSAS NA ERA DIGITAL

Giselle Coelho de Almeida

Graduanda no curso de bacharel em Direito na FAMINAS-BH. Monitora de Direito Processual Civil na FAMINAS-BH. E-mail: gisellecoelhodealmeida@gmail.com

Marcos Paulo da Silva Oliveira

Professor da PUC Minas, CEDIN e FAMINAS-BH, coordenador do NPJ da FAMINAS-BH. Advogado, doutor e mestre em Direito Privado pelo PPGD PUC Minas. E-mail: marcosmtd.adv@gmail.com

RESUMO

A partir da década de 1970, houve grandes mudanças nas relações de trabalho, impondo retrocessos aos direitos conquistados. Esse cenário foi agudizado com a internet e as mídias sociais, que proporcionam hiperconectividade e exposição da vida privada, num contexto empregatício de baixos salários, precários e, por vezes, inseguros. Com o desenvolvimento tecnológico, o desgaste psíquico parece ser consequência das novas formas de gestão, marcadas pela acumulação flexível, alta exigência por produtividade e ritmo acelerado, em um contexto de hipervigilância e controle dos trabalhadores pelos tomadores de seus serviços – que nem sempre podem ser chamados de empregadores, visto que muitas vezes deixam de reconhecer o vínculo empregatício, mascarando essas relações com "novas" e complexas formas de prestação de serviços. Nesse cenário, surgiu em 2022 o movimento conhecido como *quiet quitting*, ou demissão silenciosa, que ganhou força durante a pandemia, quando as pessoas começaram a reavaliar suas relações de trabalho, demonstrando insatisfação com jornadas excessivas, sobrecarga de tarefas e sentimento de desvalorização. Com a mesma velocidade que surgiu, o movimento parece ter perdido força. Mas, considerando a bibliografia disponível, toma-se como hipótese nesta pesquisa que o fenômeno denunciava protestos silenciosos pelos direitos dos trabalhadores, especialmente considerando o adoecimento mental promovido pelas precarizações próprias da era digital. Ka'imi explica que a demissão silenciosa significa que a pessoa faz apenas aquilo pelo qual foi contratada, recusando-se a realizar tarefas fora da descrição do cargo e sem remuneração adicional. Assim, a pesquisa utiliza método jurídico-prospectivo para investigar o fenômeno, analisando se é uma resistência à exploração do trabalho, se está relacionado diretamente com o adoecimento mental dos trabalhadores e quais são seus reflexos no Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Demissão Silenciosa. Adoecimento no trabalho. Saúde Mental.Tecnologias. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

Since the 1970s, there have been major changes in labor relations, imposing setbacks to the rights that had been achieved. This scenario has been exacerbated by the internet and social media, which provide hyperconnectivity and exposure of private life, in an employment context of low wages, precarious and, at times, insecure conditions. With technological development, psychological exhaustion seems to be a consequence of new forms of management, marked by flexible accumulation, high demand for productivity and accelerated pace, in a context of hypervigilance and control of workers by the recipients of their services - who cannot always be called employers, since they often fail to recognize the employment relationship, masking these relationships with "new" and complex forms of service provision. In this scenario, in 2022, the movement known as quiet quitting emerged, which gained strength during the pandemic, when people began to reevaluate their work relationships, demonstrating dissatisfaction with excessive working hours, overload of tasks and a feeling of devaluation. As quickly as it emerged, the movement seems to have lost momentum. However, considering the available bibliography, this research hypothesizes that the phenomenon was a silent protest for workers' rights, especially considering the mental illness caused by the precariousness of the digital age. Ka'imi explains that silent dismissal means that the person only does what they were hired for, refusing to perform tasks outside the job description and without additional remuneration. Thus, the research uses a prospective legal method to investigate the phenomenon, analyzing whether it is a resistance to labor exploitation, whether it is directly related to the mental illness of workers, and what its impacts are on Labor Law.

Keywords: Silent Dismissal. Illness at work. Mental Health. Technologies. Labor Law.

Todos vós, que amais o trabalho desenfreado (...), o vosso labor é maldição e desejo de esquecerdes quem sois". — Friedrich Nietzsche

INTRODUÇÃO

A pesquisa busca compreender o fenômeno da "demissão silenciosa" (quiet quitting), que ganhou relevância durante a pandemia de COVID-19. investigando o impacto da era digital neste cenário. A hiperconectividade proporcionada pelas novas tecnologias aumentou a exposição da vida privada de todos, especialmente dos trabalhadores, intensificou sobremaneira o controle e a vigilância no ambiente laboral e extrapolando os limites físicos do local de trabalho.. Tais mudanças têm gerado novos desafios à saúde mental, ampliando a precarização do trabalho. No decorrer deste estudo, será abordada a relação entre a hiper-vigilância na era digital e o adoecimento no trabalho, os impactos da "demissão silenciosa" no Direito do Trabalho e a necessidade de garantir o direito à desconexão para preservar a saúde dos trabalhadores e a manutenção dos trabalhadores em seus postos de trabalho .

Hiper-vigilância na Era Digital: os impactos da tecnologia no mundo do trabalho

Independente do momento histórico havia algum tipo de controle por parte do empregador em relação aos seus subordinados. Em um tempo relativamente recente pôde-se citar três que poderiam ser vistos relativamente como a evolução do controle de acordo com as modificações das estruturas sociais. Maria Cecília Máximo Teodoro e Karin Bhering Andrade citam: o panóptico

de Jeremy Bentham, a sociedade disciplinar na biopolítica de Foucalt e por fim a "a sociedade de controle" de Deleuze.

Neste contexto, há um fator que estabelece uma nova lógica de acumulação, o algoritmo. Que vai bem além da extração da força de trabalho, mas também da extração dos dados dos usuários das novas tecnologias. Tal controle, exercido em um contexto de relação de trabalho, é tão exacerbado diante do monitoramento do trabalhador pela empresa que parece alcançar quase que por completo a própria subjetividade do trabalhador. (TEODORO; ANDRADE, 2020, p. 251-271)

As inovações tecnológicas tornam mais difícil a separação entre vida no trabalho e a vida privada, por muitas vezes se confundindo, deixando uma linha tênue que separa os dois "mundos", e a partir do momento que há essa dificuldade ou inexiste a desconexão os aparelhos eletrônicos passam a funcionar como extensão das partes do nosso corpo, assim como por exemplo os braços. (TEODORO; ANDRADE, 2020, p. 251-271)

Anteriormente, no capitalismo descrito por Karl Max o trabalhador aliena sua força de trabalho para o dono dos meios de produção em troca de uma contraprestação, e o capital, através do excedente da força de trabalho, extrai o que Marx denomina de mais valia. Mas na nova lógica que impera na era digital, além da mais valia, o capital se utiliza também da extração dos dados de seus usuários para obtenção de lucro. (TEODORO; ANDRADE, 2020, p. 251-271)

Tal situação, para Maria Cecília Máximo Teodoro:

> Delineia-se atual modelo de comércio (...) mediante exploração sem padrões de trabalho decentes, inclusive com o uso da escravidão moderna, criando uma multidão de miseráveis vivendo com baixos salários, trabalhos a curto prazo, precários, e em ambientes de trabalho inseguros.

Para Zuboff (apud TEODORO, 2020, p. 255-256) um "capitalismo de vigilância, uma nova forma de capitalismo de informação que procura prever e modificar o comportamento humano como meio de produzir receitas e controle de mercado"

Analisando o contexto até então delineado, TEODORO e ANDRADE(2020) afirmam que na verdade há o refinamento do panóptico de Betham, numa mescla da sociedade da disciplina de Foucault e do controle de Deleuze. Isso se tornou possível porque as transações são feitas a priori pelo computador, podendo se observar comportamentos que antes não era possível serem observados.

Para Varian, chief economist da Google (apud TEODORO e ANDRADE 2020):

> Big Other é o nome de batismo dessa nova arquitetura universal [...] e se configura como um ubíquo regime institucional em rede e que registra, modifica e mercantiliza a experiência cotidiana das pessoas[...] tudo com vista a estabelecer novos caminhos para monetização e o lucro. O Big Other é o poder soberano de um futuro próximo que aniquila a liberdade alcançada pelo Estado Democrático de Direito. (Zubooff apud Teodoro e Andrade 2020)

Zuboff (TEODORO; ANDRADE, 2020, p. 251-271) afirma que o panóptico era um projeto físico que privilegiava um único ponto de observação. Jeremy Betham (apud Teodoro, 2020, pág 260) afirmou que eu panóptico seria aplicável " a qualquer sorte de estabelecimento no qual pessoas de qualquer tipo necessitem ser mantidas sob inspeção.

Posteriormente, Teodoro afirma que Foucault estabeleceu três instrumentos a partir da análise do panóptico: a vigilância hierárquica, a sanção normalizadora e o exame. Para Foucault (apud TEODORO, 2020) No coração dos processos de disciplina, ele manifesta a sujeição dos que são percebidos como objetos e a objetivação dos que se sujeitam. A superposição das relações de poder e das se saber assume no exame todo o brilho visível. Neste contexto, Foucault esclarece que é essencial que ele saiba que está sendo vigiado.

Segundo TEODORO (2020) a tecnologia é um grande paradoxo, ao mesmo tempo que ela liberta, ela também aprisiona. Um exemplo disso são decisões judiciais[1] que usam publicações em redes sociais como fundamento para julgar procedente ou improcedente os pedidos das partes. E neste caso existem decisões desfavoráveis para ambas as partes. Ou seja, a vigilância está presente em todos os contextos, inclusive do judiciário.

Tendo em vista todo o exposto, pode-se inferir nos dizeres de Maria Cecília Máximo Teodoro que:

> E assim parece se apresentar a nova realidade num panóptico pós-moderno, em que a vigilância se apura e passa a também captar os dados sensíveis ao processo para deles se utilizar. Nas relações de produção, cria uma dupla apropriação da empresa em relação ao seu trabalhador: primeiro pela extração da força de trabalho, segundo pela extração de sua subjetividade, através dos seus gostos, desejos, hábitos de consumo, para então se apropriar pela terceira vez, oferecendo à pessoa exatamente aquilo que ela procura, como num passe de mágica.

Neste cenário, VAPIANA et al (apud TEODORO; ANDRADE, 2020, p. 251-271) diz que o desgaste mental parece ser uma das consequências das novas formas de trabalho, marcadas por uma época de acumulação flexível, em que há alta exigência por produtividade e ritmo acelerado. Diante da subordinação acentuada à tecnologia e às formas de vigilância, eliminam-se os períodos de descanso.

[1]https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/justica-mantem-justa-causa-de-empregado-que-apresentou-atestado-e-foi-a-praia
https://www.jusbrasil.com.br/noticias/empregado-recebe-justa-causa-por-viajar-para-o-exterior-durante-a-licenca-medica/752448349
https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/justica-manda-apreender-passaporte-carteira-de-motorista-e-bens-de-luxo-de-socia
https://www.conjur.com.br/2023-mar-04/juiza-ironiza-luxo-devedora-trabalhista-manda-apreeender-cnh/

Todo o trabalho é vazio a não ser que haja amor.

Khalil Gibran

O Fenômeno da Demissão Silenciosa: resistência obreira ou fruto da efemeridade informacional?

Jorge Luiz Souto Maior afirma que os veículos de comunicação em massa são utilizados para a difusão do ideário empresarial de modo a fazer crer que os interesses deste setor são os interesses de toda a sociedade. No entanto, redes sociais como TikTok, Facebook e Instagram possuem uma influência e velocidade de transmissão da informação muito mais rápida do que os antigos meios como por exemplo os jornais impressos, tv e rádio. Isso é, veremos a seguir como as redes sociais podem impactar as relações sociais, inclusive o mercado de trabalho.

Uma reportagem da BBC conta como surgiu a demissão silenciosa, no entanto traz mais perguntas do que respostas. Um usuário do TikTok chamado Zaid Khan postou um vídeo no qual explica "esta expressão, chamada demissão silenciosa, quando você não está saindo deliberadamente do seu emprego, mas está abandonando a ideia de ir além das expectativas"

A expressão viralizou quase instantaneamente. Ela dominou manchetes e hashtags. No TikTok, #quietquitting ("demissão silenciosa", em inglês) teve cerca de 900 milhões de visualizações até Agosto de 2023. No entanto, não há um consenso sobre o que realmente é a demissão silenciosa. Até porque com a mesma velocidade que atingiu o ápice de visualizações, passado algum tempo o número de pessoas que buscavam no Google sobre o assunto caiu drasticamente (BBC, Kate Morgan):

> A popularidade da demissão silenciosa começou durante a pandemia, "quando as pessoas reavaliaram suas experiências no trabalho, suas relações com seus empregadores e sua vida em geral", segundo Katie Bailey, professora de trabalho e emprego do King's College de Londres.Como muitas tendências nas redes sociais, ela decolou porque acadêmicos, economistas, outros especialistas no mercado de trabalho e assim por diante, todos estavam falando sobre ela, o que fez com que ela ganhasse ainda mais importância", conta a professora. "A expressão foi adotada e usada em diferentes formas por diferentes pessoas." Para Bailey, a expressão entrou com muita força no espírito da época devido às intensas reações dos profissionais ao conceito, resumido em uma expressão curta.

João Marcos Leão Roldão((2023) faz uma ponderação importante sobre o assunto:a faixa etária. Segundo ele, a característica marcante desse grupo está na idade: sua grande maioria nasceu a partir dos anos 1990. Ou seja, compostos por partes dos Millenials e toda a Geração Z. E define o que chama de saída silenciosa como:

> refere-se a uma gama de comportamentos adotados por jovens trabalhadores frustrados com a voracidade do ambiente empresarial, principalmente no tocante às exigências irrestritas por rendimento, condições/organizações produtivas demasiadamente penosas,[2] bem como a ausência de retribuições proporcionais aos esforços.

[2] O plenário do STF decidiu, por unanimidade, fixar prazo para o Congresso regulamentar o adicional de penosidade para trabalhadores urbanos e rurais que exercem atividades consideradas penosas. O referido adicional está previsto na CF desde sua promulgação em 1988 e o Congresso foi omisso em relação a essa questão desde então.

A pandemia foi responsável por fazer a geração mais nova analisar de modo mais profundo o que seria mais importante a saúde mental ou a dedicação excessiva no trabalho. (ROCHA, ,2023)

Ka'imi, o jovem do vídeo que viralizou no TikTok afirma que o vídeo "bombou da rede social" porque muitas pessoas se identificaram imediatamente com a sensação de estarem sendo usadas pelos seus empregadores. E "demissionários silenciosos" como ele simplesmente deram um nome a esta sensação. Ka'imi explica ainda que:

> Acho que as pessoas vinham se sentindo frustradas há tempos, mas não tinham as palavras para articular os motivos, a não ser 'estou com raiva do meu patrão'.Quando apareceu a demissão silenciosa, a conversa passou a ser sobre a cultura do trabalho, o capitalismo e a exploração. Foi quando muitas pessoas perceberam, 'oh, na verdade, é disso que tenho raiva."

Mas há quem pense diferente sobre o mesmo assunto, João Marcos Leão Roldão(2023) afirma que nas redes sociais muitos adeptos a essa prática preferem utilizar o termo "acting your wage" - agir conforme o salário, em tradução livre. Em um português sem rodeios "salário mínimo, esforço mínimo." No programa Dr. Phil, o planejador financeiro Brent Wilsey, de San Diego, nos Estados Unidos, afirmou que aquilo era simplesmente preguiça.

Ainda sobre esse assunto, Ka'imi esclarece que:

> .Acho que [a demissão silenciosa] realmente se resumiu a 'nós contra eles',embora parecesse algo arrojado e proibido, a demissão silenciosa, na verdade, nunca foi questão de rebelião.Ela significa simplesmente fazer o seu trabalho. Não é um protesto exagerado, nem uma retórica, digamos, de sabotar seu empregador, chegar tarde todos os dias ou roubar a sua empresa.A demissão silenciosa diz que, se sou contratado para fazer A, B e C, isso é tudo que eu irei fazer", prossegue ele. "É a resistência a fazer X, Y e Z, que não estão na descrição do seu cargo e pelo que você não está sendo pago."

Talvez não seja possível afirmar categoricamente qual seja a intenção final da demissão silenciosa, afinal, sendo silenciosa, cada pessoa, mais precisamente cada jovem trabalhador pode lhe atribuir um significado único a partir de sua própria experiência no mercado de trabalho. Fato é que o movimento existe, e não é porque não seja amplamente divulgado ou comentado como na época do vídeo que viralizou no TikTok não existe mais.

Recentemente, o Ministério do Trabalho e Emprego lançou um documento inédito chamado "Sondagem MTE:os motivos dos desligamentos a pedido no período novembro 2023 a abril de 2024" Os principais motivos citados na pesquisa foram: 36,5% já tinham outro emprego em vista; 32,5% tinham como motivação o baixo salário; 24,7% indicaram que seu trabalho não era reconhecido; 24,5% problemas éticos com a forma de trabalho da empresa; 16,2% tinham problemas com a chefia imediata; 15,7% citaram a inexistência de flexibilidade da jornada.

Quando consideramos os motivos de desligamentos de quem pediu demissão com os argumentos de quem é favorável a demissão silenciosa é possível perceber que há uma similitude nas alegações em ambos os casos.

> "Eu não aceito que a ética do mercado, que é profundamente malvada, perversa, a ética da venda, do lucro, seja a que satisfaz ao ser humano". Paulo Freire

É possível o Direito do trabalho limitar a exploração do trabalho na era informacional?

Para falar sobre limitação à exploração do trabalho na era informacional é preciso falar sobre o direito à desconexão do trabalho. O termo foi cunhado por Jorge Luiz Souto Maior no ano de 2003 e ele explica que a expressão, é na verdade uma adaptação de um bem jurídico específico, o direito ao não trabalho, e mais ainda o direito de ter vida fora do trabalho. Ele começou a usar o termo para que o direito pudesse investigar possíveis formas de barrar ou ao menos minimizar o domínio da vida pelo trabalho. (MAIOR,2024)

Quando Jorge Juiz Souto Maior Ainda não havia smartphone ou notebook, em pouco mais de 20 anos a tecnologia avançou assustadoramente de modo que com um smartphone você consegue ter acesso praticamente a vida inteira de uma pessoa e com um notebook ou até mesmo com o smartphone é possível trabalhar de qualquer lugar do mundo desde que esteja conectado à internet. (MAIOR,2024)

Deste modo quando Jorge Luiz Souto Maior fala que o trabalho alienado toma conta da vida e a própria vida perde seu sentido próprio , Isso facilita a naturalização e a consolidação dos processos de precarização das condições de trabalho. a precarização atinge a todos nos mais variados momentos da vida e não apenas o próprio trabalhador. (MAIOR,2024)

No final da primeira da segunda guerra mundial houve uma tentativa legal de impor limitações à exploração do trabalho e firmou-se um compromisso internacional explícito no Tratado de Versalhes em torno da ideia de que o trabalho não é mera mercadoria de comércio no entanto tal tentativa foi frustrada por uma mudança no capitalismo a partir da década de 70. (MAIOR,2024)

Mesmo que o princípio não tenha sido revogado explicitamente os compromissos firmados tinham base na justiça social distribuição de renda redução das desigualdades sociais promoção da solidariedade inclusão de toda ordem e que não entrega integram mais as agendas políticas. Tal ruptura possui efeitos imediatos como por exemplo esfacelamento do tecido social de interiorização das relações de trabalho ,aumento da desigualdade social e destruição do meio ambiente. (MAIOR,2024)

A tecnologia não é boa nem ruim. É apenas uma ferramenta. Tal como uma faca afiada, que pode ser utilizada para cortar legumes ou machucar alguém. Então, cabe ao ser humano atribuir significado às tecnologias desenvolvidas.

Até então a tecnologia desenvolvida foi utilizada para reduzir a importância do trabalho, e ao mesmo tempo abre espaço para novas formas de exploração do trabalho. Jorge Luiz Souto Maior afirma que isso foi possível da seguinte forma:

> a) expandir o espaço geográfico do mundo do trabalho;
>
> b) intensificar a exploração do trabalho por formas ainda mais nocivas à condição humana;
>
> c) acelerar o processo produtivo; d) reduzir e até eliminar o tempo morto (pausas e mesmo descansos) durante a jornada de trabalho; e
>
> e) estender a jornada de trabalho.
>
> OBS: Esta fórmula não encontrou limites e está pondo em risco, agora, de modo alarmante, o meio ambiente em geral e a própria sobrevivência humana.

A compreensão do direito à desconexão deve ser vista como uma necessidade premente no cenário atual, no qual o trabalho alienado ocupa grande parte da vida de muitas pessoas. Não se trata apenas de um direito específico, mas de uma concepção fundamental para reduzir os impactos negativos do trabalho na saúde e na vida e para que a vida não se reduza somente ao trabalho. A saúde, de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), vai além da ausência de doenças e é definida como um estado de bem-estar físico, mental e social. Portanto, quanto maior a alienação no trabalho, menor é o espaço para a saúde integral e para a qualidade de vida. (MAIOR,2024)

O direito à desconexão, portanto, não se restringe a melhorias pontuais nas condições de trabalho. Ele se relaciona à diminuição da influência do trabalho no cotidiano, o que é crucial para a efetivação dos dispositivos legais que limitam o tempo de trabalho. A legislação trabalhista brasileira já contempla mecanismos como a limitação da jornada e os períodos de descanso, mas esses dispositivos precisam ser interpretados de modo que realmente restrinjam a invasão do trabalho sobre a vida pessoal, sem ceder às pressões por maior produtividade e competitividade econômica. (MAIOR,2024)

A implementação dessa forma de pensar e principalmente que deveria ser uma atitude natural, no entanto, enfrenta desafios significativos. Como dito anteriormente, a desconexão não é um direito, mas está interligada com direitos fundamentais, como o direito à vida, à liberdade, à privacidade, ao lazer, à formação cultural e profissional e à educação. Além disso, as obrigações sociais, como o cuidado com os filhos e a participação ativa na vida em comunidade, costumam ser negligenciadas quando o trabalho consome a maior parte do tempo e energia das pessoas. O trabalho excessivo e alienado gera também altos custos sociais, refletidos nas doenças ocupacionais e na sobrecarga dos sistemas de saúde e previdência. (MAIOR,2024)

O grande desafio reside em mudar a mentalidade que prioriza o trabalho produtivo em detrimento da vida humana. Em um contexto de precarização das relações de trabalho e banalização da vida, o poder econômico tem dominado políticas públicas, o sistema judiciário e até as mentes dos intelectuais, consolidando a lógica da produtividade a qualquer custo. O próprio Judiciário, ao adotar metas quantitativas de produtividade, muitas vezes reduz o espaço da condição humana em suas decisões. (MAIOR,2024)

É essencial, portanto, resgatar o princípio consagrado no Tratado de Versalhes de 1919, que afirma que o trabalho humano não é uma simples mercadoria. Mais de um século depois, torna-se urgente reconhecer que a mercantilização do trabalho não pode ser um atributo da condição humana. A luta pela implementação do direito à desconexão é um passo fundamental rumo a um

mundo onde o trabalho não seja regido pela lógica da competição, do individualismo e da "tirania do mérito"conforme expressão de Michael Sandel(e que tem um livro de mesmo nome), mas sim pela valorização da vida e pela construção de um futuro sustentável para a humanidade, no qual o trabalho seja importante e valorizado, mas não ocupe a vida inteira e retire a subjetividade do indivíduo. (MAIOR,2024)

CONCLUSÕES

Ao longo desta pesquisa, observou-se que a "demissão silenciosa" pode ser interpretada tanto como um movimento de resistência dos trabalhadores quanto como uma resposta efêmera ao ambiente empresarial contemporâneo, marcado pela exploração e pela sobrecarga. Ainda que o movimento tenha aparentemente perdido força, suas implicações no Direito do Trabalho são significativas, pois refletem a insatisfação de uma nova geração de trabalhadores diante das altas exigências,da falta de reconhecimento no ambiente laboral e de respeito a sua vida privada. Não se pode afirmar categoricamente que os empregadores mudaram sua postura, tampouco que os trabalhadores adotaram novas estratégias de enfrentamento. No entanto, o fenômeno deixou claro que as discussões sobre o direito à desconexão e a saúde mental no trabalho devem ter uma grande importância no Direito do Trabalho, considerando os riscos à dignidade humana impostos pelas novas formas de controle, a vigilância na era digital e a precarização massiva do trabalho como um todo.

REFERÊNCIAS

Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade / organização : Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca. – Brasília : ESMPU, 2020. O panóptico pós-moderno no trabalho. Maria Cecília Máximo Teodoro e Karin Bhering Andrade. pág. 251 a 271.

Os profissionais que se orgulham de fazer o mínimo possível no trabalho. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cnogrw5xg390> Acesso em 30 ago. 2024.

Quiet quitting: demissão silenciosa ou equilibrio entre sáude mental e trabalho? Enilton Ferreira Rocha. Disponível em <https://abed.org.br/arquivos/demissao_silenciosa_enilton_rocha.pdf> 09 out 2024.

Direito À Desconexão Como Chave De Pensamento Para Enfrentamento E Superação Da Violência Laboral (Assédio) E Do Sofrimento No Trabalho. Jorge Luiz Souto Maior. Disponível em < https://www.jorgesoutomaior.com/blog/direito-a-desconexao-como-chave-de-pensamento-para-enfrentamento-e-superacao-da-violencia-laboral-assedio-e-do-sofrimento-no-trabalho> Acesso em 09 out. 2024.

STF estabelece prazo para regulamentação do adicional de penosidade. <https://www.conjur.com.br/2024-jun-30/stf-estabelece-prazo-para-regulamentacao-do-adicional-de-

penosidade/#:~:text=O%20plen%C3%A1rio%20do%20Supremo%20Tribunal,exercem%20atividades%20consideradas%20como%20penosas. Acesso em 11 out 2024.

Pedidos de demissão: Nem só ganhar mais leva a recorde. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2024/08/mais-respeito-e-menos-estresse-nem-so-dinheiro-leva-a-recorde-nos-pedidos-de-demissao.shtml> Acesso em 11 out 2024.

"Quiet Quitting" e a práxis silenciada das novas gerações. João Marcos Leão Roldão. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/58493> Acesso em 13 out 2024.

IMPACTOS DA HIPERCONEXÃO NA SAÚDE MENTAL DOS(AS) TRABALHADORES(AS) DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE MICROTAREFAS: A URGÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO[1]

Alex Dylan Freitas Silva
Doutorando em Direito do Trabalho pela PUC Minas, com bolsa CAPES/PROEX. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Especialista em Direito Previdenciário pelas Faculdades Integradas Pitágoras. E-mail: alex@pdsc.com.br. ORCID 0000-0003-0962-9684.

Laryssa Cândida
Mestranda em Direito pela PUC Minas, com bolsa CAPES/PROEX. Graduada em Direito pela PUC Minas. E-mail: laryssagabrielle94@gmail.com. ORCID 0009-0003-0491-5961.

Regiane Pereira Silva da Cunha
Doutoranda em Direito pela PUC Minas. Mestra em Direito pela PUC Minas. Especialista em Direito Processual pela PUC Minas. Graduada em Direito pela PUC Minas. E-mail: regianesilvaadv@gmail.com. ORCID 0000-0002-1495-4767.

RESUMO

Esta pesquisa visa a compreender como a hiperconexão, resultante do trabalho em plataformas digitais de microtarefas — que intermedeiam a contratação remota de trabalhadores(as) remunerados(as) por tarefa — contribui para o desenvolvimento de transtornos mentais, especialmente a Síndrome de Burnout, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 2022 como doença ocupacional. Essas plataformas conectam trabalhadores(as) a tarefas fragmentadas e repetitivas, realizadas remotamente, oferecendo trabalho esporádico, de curta duração e baixa remuneração, sem a garantia de direitos trabalhistas. A relevância da investigação reside no aumento expressivo de trabalhadores(as) submetidos(as) a jornadas prolongadas, intervalos insuficientes e constante pressão por disponibilidade, fatores que elevam os riscos à saúde mental. A hiperconexão exigida por essas plataformas contribui para a Síndrome de Burnout, além de causar estresse e ansiedade. A hipótese é que a ausência de uma regulamentação específica que assegure o direito à desconexão, aliada à precariedade das condições de trabalho, intensifica a vulnerabilidade dos(as) trabalhadores(as) ao esgotamento e ao estresse crônico. Para atingir o objetivo proposto, o estudo utilizará a revisão bibliográfica e documental, fundamentada em normas jurídicas, decisões judiciais, livros e artigos científicos. Por fim, conclui-se pela necessidade urgente da regulamentação do direito à desconexão, limitando as jornadas de trabalho e garantindo condições mínimas de saúde e segurança para os(as) trabalhadores(as) plataformizados(as).

Palavras-chave: Plataformas digitais de microtarefas. Hiperconexão. Saúde mental. Direito à desconexão.

[1] *O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) – Código de Financiamento 001. *Esta investigação está vinculada aos Grupos de Pesquisa "Capitalismo e Proteção Social na Perspectiva dos Direitos Humanos e Fundamentais do Trabalho e da Seguridade Social" e "Retrabalhando o Direito", ambos do Programa de Pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas), e ao Grupo de Pesquisa "Trabalho, Constituição e Cidadania", da Universidade de Brasília (UnB), todos credenciados no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

ABSTRACT

This research aims to understand how hyperconnectivity, resulting from work on digital microtask platforms — which mediate the remote hiring of workers compensated per task — contributes to the development of mental disorders, especially Burnout Syndrome, recognized by the World Health Organization (WHO) in 2022 as an occupational disease. These platforms connect workers to fragmented and repetitive tasks performed remotely, offering sporadic work, short duration, and low wages, without guaranteeing labor rights. The relevance of the investigation lies in the significant increase in workers subjected to prolonged hours, insufficient breaks, and constant pressure for availability, factors that elevate the risks to mental health. The hyperconnectivity required by these platforms contributes to Burnout Syndrome, as well as causing stress and anxiety. The hypothesis is that the absence of specific regulation that ensures the right to disconnect, combined with the precarious working conditions, intensifies the vulnerability of workers to exhaustion and chronic stress. To achieve the proposed objective, the study will utilize bibliographic and documentary review, based on legal norms, court decisions, books, and scientific articles. Finally, it is concluded that there is an urgent need for the regulation of the right to disconnect, limiting working hours and ensuring minimum health and safety conditions for platform workers.

Keywords: Digital microtask platforms. Hyperconnection. Mental health. Right to disconnect.

INTRODUÇÃO

A revolução digital, intensificada nas últimas décadas, transformou de maneira profunda o mercado de trabalho, dando origem a novas modalidades de emprego mediadas por plataformas tecnológicas. Entre essas inovações, as plataformas digitais de microtarefas destacam-se por oferecerem oportunidades para trabalhadores(as) desempenharem pequenas tarefas de maneira remota, flexível e descentralizada. Contudo, esse modelo de trabalho, que à primeira vista pode parecer libertador, apresenta desafios substanciais, especialmente no que diz respeito às condições de trabalho e à saúde mental dos(as) trabalhadores(as).

A lógica das microtarefas é baseada na realização de atividades fragmentadas, com baixo valor agregado e recompensas financeiras proporcionais à produtividade imediata. Para garantir uma renda mínima, os(as) trabalhadores(as) dessas plataformas são muitas vezes pressionados(as) a estarem conectados(as) por longos períodos, à espera de tarefas. Essa exigência de constante disponibilidade gera um fenômeno conhecido como "hiperconexão", que, no contexto das plataformas digitais, extrapola o conceito de jornada flexível, impondo uma presença contínua e desgastante no ambiente digital.

A hiperconexão, característica central dessa modalidade de trabalho, impõe um estado de alerta constante, de modo que o tempo livre é absorvido pela busca incessante por microtarefas, criando uma tênue fronteira entre o tempo de trabalho e o de descanso. Essa realidade tem desencadeado um aumento expressivo de distúrbios relacionados à saúde mental, como estresse crônico, ansiedade e esgotamento psíquico. Além disso, o caráter intermitente e incerto das tarefas reforça a precariedade desse modelo laboral, no qual os(as) trabalhadores(as) são tratados(as) como autônomos(as), sem a devida proteção social e trabalhista, enquanto permanecem à mercê de algoritmos e sistemas de classificação de desempenho.

Nesse cenário, a discussão sobre o direito à desconexão, que vem ganhando relevância no Direito do Trabalho contemporâneo, torna-se central. Originalmente pensado para proteger os(as) empregados(as) de jornadas exaustivas em contextos de trabalho tradicionais, esse direito

precisa ser expandido para as novas realidades digitais. A ausência de uma regulamentação específica para o trabalho em plataformas de microtarefas deixa esses(as) trabalhadores(as) à margem de direitos essenciais, sendo o direito à desconexão um mecanismo indispensável para mitigar os efeitos da hiperconexão e garantir um mínimo de qualidade de vida.

Este artigo tem como objetivo analisar os impactos da hiperconexão na saúde mental dos(as) trabalhadores(as) de plataformas digitais de microtarefas, destacando a urgência de se regulamentar o direito à desconexão como uma medida protetiva. A partir de uma abordagem que considera tanto os aspectos jurídicos quanto os sociopsicológicos, o estudo propõe uma reflexão crítica sobre a precarização do trabalho nesse contexto e sugere a adoção de políticas que possam equilibrar a flexibilidade das plataformas com a proteção da dignidade humana e do bem-estar dos(as) trabalhadores(as).

TRABALHO EM PLATAFORMAS DE MICROTAREFAS E SUAS CARACTERÍSTICAS

O avanço das tecnologias digitais e o aumento do poder de processamento dos algoritmos permitiram o surgimento de plataformas que fragmentam o trabalho em microtarefas. Essas plataformas, como Amazon Mechanical Turk, Clickworker e Appen, mediam a relação entre empresas e trabalhadores(as), oferecendo tarefas simples, como classificação de imagens, transcrição de dados e pesquisas de opinião. Apesar de terem baixo valor cognitivo, essas atividades são essenciais para alimentar sistemas de inteligência artificial, bancos de dados e operações comerciais.

Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti e Vanessa Patriota da Fonseca (2020, p. 11) destacam que o *crowdwork* é uma recente modalidade de externalização produtiva, na qual tarefas são disponibilizadas a um grande número de trabalhadores(as) por meio de uma chamada aberta através da internet. Já Renan Bernardi Kalil (2021) explica que, no *crowdwork*, indivíduos contratados via plataformas digitais realizam tarefas *online* para empresas ou pessoas físicas, sendo também conhecido como terceirização *online*. É importante observar que o termo *crowdwork* se refere ao trabalho coletivo ou trabalho realizado por uma multidão (tradução nossa), razão pela qual as plataformas de prestação de serviços são frequentemente classificadas como formas de *crowdwork*.

Em outro trabalho, Renan Bernardi Kalil aponta que as atividades econômicas realizadas por meio de plataformas têm simplificado a troca de produtos e serviços entre indivíduos e empresas, entre pessoas ou entre empresas. Além disso, diversas denominações têm sido atribuídas a esse novo fenômeno. Segundo ele, dependendo da abordagem adotada, o fenômeno pode ser denominado de diferentes maneiras:

> [...] economia de compartilhamento, economia de pares, economia colaborativa, consumo colaborativo, economia de bico, economia disruptiva, capitalismo de plataforma, economia de acesso ao excesso, economia de acesso, economia sob demanda, economia virtual, uberização, economia de plataforma e capitalismo baseado na multidão[2] (Kalil, 2020, p. 67).

[2] Renan Bernardi Kalil (2020, p. 67) destaca que, "em inglês, tratam-se das seguintes expressões: *sharing economy, peer economy, collaborative economy, collaborative consumption, gig economy, disruptive economy, platform*

A estrutura dessas plataformas baseia-se em uma lógica de extrema flexibilidade: os(as) trabalhadores(as) podem escolher quais tarefas realizar, quando e onde, sem a necessidade de um vínculo formal de emprego com as plataformas ou com as empresas contratantes. Essa flexibilidade, muitas vezes promovida como um benefício, é, na verdade, uma das principais características que perpetua a precariedade desse tipo de trabalho. Não há qualquer garantia de continuidade ou estabilidade nas microtarefas oferecidas, e os(as) trabalhadores(as) permanecem em uma posição de dependência da demanda imprevisível gerada pelos algoritmos das plataformas.

Manuel Castells (2003, p. 69), ao tratar da rapidez e da intensidade das interações entre pessoas e empresas no ambiente digital, afirma que o crescimento dos negócios eletrônicos foi impulsionado pela expansão da *internet*. A maior parte das transações passou a ocorrer no formato B2B[3], ou seja, houve um aumento significativo nas transações comerciais entre indivíduos. Ele também destaca que, à medida que empreendedores individuais prosperam nesse tipo de economia, as conexões entre consultores, subcontratados e empresas *online* se tornam tão relevantes quanto as próprias operações das empresas.

Na prática, segundo Rodrigo de Lacerda Carelli (2020, p. 66), as empresas que detêm essas plataformas de *crowdwork* se apresentam como soluções tecnológicas, no modelo de *marketplace*, voltadas para a demanda por serviços. Elas oferecem novas formas de contratação de trabalhadores(as), que realizariam suas tarefas de maneira independente, alcançando suposta autonomia ao organizarem seu próprio trabalho. Rodrigo (2020, p. 67-68) também destaca que, inicialmente, essas plataformas de *marketplace* foram criadas para a comercialização de produtos. A complexidade surgiu quando passaram a ser utilizadas para a prestação de serviços, o que levou a uma mercantilização do ser humano, que agora se vê forçado a tornar sua força de trabalho atraente em um ambiente de competição de mercado.

Dentre as principais características desse modelo de trabalho, destaca-se a ausência de regulamentação clara. Ao se apresentarem como intermediárias, as plataformas se esquivam de responsabilidades trabalhistas tradicionais, tratando os(as) trabalhadores(as) como autônomos(as) e desprovidos(as) de proteções sociais e trabalhistas. A natureza dessa relação exclui os(as) plataformizados(as) de direitos fundamentais, como o recebimento de salário mínimo, férias, previdência social e descanso remunerado. Essa flexibilização extrema não apenas acentua a precarização, mas também amplia o grau de vulnerabilidade dos(as) trabalhadores(as), que frequentemente dependem de várias plataformas simultaneamente para obterem uma renda minimamente digna.

---

capitalism, access-to-excess economy, access economy, on-demand economy, virtual economy, uberization, platform economy e crowd-based capitalism.".

[3] Segundo o Dicionário Financeiro (Marketplace, 2021), *marketplace* é um termo em inglês derivado de duas palavras: mercado e lugar (local próprio para compra e venda de produtos e serviços). Por sua vez, e-*marketplace* é o mercado na internet, sendo que "e" vem de *eletronic*. Também explica que um site desenvolvido para *marketplace* serve para aproximar vendedores e clientes cadastrados. Existem vários tipos de *marketplaces*. O *business to business* (B2B) intermedeia a relação entre vendedores e fornecedores (normalmente empresa para empresa). O *business to consumer* (B2C), empresas e consumidores. O *consumer to consumer* (C2C) consumidor com consumidor. O *business to government* (B2G), fornecedores e governo. *E business to business to consumer* (B2B2C) "onde comerciantes fazem negócios com outros vendedores, mas com foco no cliente final" (Marketplace, 2021). Por fim, ainda explica que marketplace não se confunde com e-commerce, por meio do qual é criado um site para venda de produtos da própria empresa que o criou.

Além disso, as microtarefas são remuneradas de forma variável, geralmente a preços muito baixos, sendo comum que o valor pago por cada tarefa não corresponda ao tempo e esforço despendidos pelo(a) trabalhador(a). A remuneração é determinada unilateralmente pelas plataformas e pode ser impactada por fatores como a avaliação do desempenho dos(as) trabalhadores(as) e a localização geográfica. Trabalhadores(as) em países em desenvolvimento, por exemplo, tendem a receber valores significativamente menores em comparação com aqueles em países desenvolvidos, evidenciando a desigualdade presente nesse tipo de trabalho.

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira acrescenta que o conceito de trabalho em multidão (*crowdwork*) implica uma intensa fragmentação das atividades, que são divididas em tarefas muito simples, viabilizadas apenas quando executadas simultaneamente por um grande número de pessoas, ou seja, por uma multidão (Oliveira, 2020, p. 160). Ele ainda ressalta que os riscos inerentes ao negócio acabam sendo transferidos para os prestadores de serviço, que assumem despesas, riscos de acidentes e cancelamentos. A remuneração é baixa e a suposta liberdade oferecida não se concretiza, uma vez que esses(as) trabalhadores(as) não têm alternativas viáveis, sendo obrigados(as) a trabalharem para garantir sua subsistência (Oliveira, 2020, p. 160).

Outro aspecto relevante é o papel dos algoritmos no controle e monitoramento das atividades. Os algoritmos das plataformas são responsáveis pela distribuição das tarefas e pelo gerenciamento da força de trabalho. Contudo, esse gerenciamento é opaco, uma vez que os(as) trabalhadores(as) não têm acesso às lógicas que governam a distribuição de tarefas ou as regras de classificação de desempenho. Esse ambiente de controle algorítmico cria uma relação assimétrica de poder, na qual os(as) trabalhadores(as) têm pouca ou nenhuma influência sobre o seu trabalho ou sobre as condições que determinam sua remuneração e continuidade nas plataformas.

Quanto à questão da autonomia desses(es) trabalhadores(as), Vanessa Patriota da Fonseca faz considerações importantes. Segundo ela, no trabalho *on-demand*, o controle é exercido por meio de algoritmos programados pelas próprias empresas tecnológicas. Dessa forma, a autonomia dos(as) trabalhadores(as) é apenas ilusória, pois eles(as) são constantemente monitorados(as) e obrigados(as) a reagirem em tempo real aos comandos das plataformas, o que Fonseca denomina de "subordinação cibernética" (Fonseca, 2020, p. 360). Ela também observa que, no caso dos serviços de transporte e entrega, os(as) trabalhadores(as) não têm controle sobre os preços, que são determinados pelas empresas. Além disso, as plataformas de *delivery* utilizam GPS para monitorar os(as) trabalhadores(as), enquanto os algoritmos estabelecem metas que, se cumpridas, podem resultar em bonificações, como no caso de reduções no tempo de entrega. Por outro lado, os(as) trabalhadores(as) podem ser punidos(as) caso não respondam rapidamente aos chamados de serviço, sendo também constantemente avaliados(as) pelos próprios clientes (Fonseca, 2020, p. 360).

Outro aspecto relevante é o anonimato das relações de trabalho em plataformas de microtarefas, que acaba contribuindo para a despersonalização dos vínculos laborais. Os(as) trabalhadores(as) muitas vezes não conhecem os reais beneficiários de suas tarefas, interagindo apenas com a plataforma intermediária. Isso dificulta a formação de uma identidade coletiva ou a organização de trabalhadores(as), que, dispersos(as) globalmente, enfrentam barreiras geográficas e jurídicas para reivindicarem melhores condições.

Essa combinação de fragmentação das tarefas, controle algorítmico, baixa remuneração e ausência de direitos trabalhistas cria um ambiente de trabalho precário e vulnerável. Apesar de as plataformas de microtarefas apresentarem um modelo de trabalho inovador, elas também

reforçam padrões históricos de exploração, inserindo-se em uma dinâmica de "*gig economy*" marcada pela desvalorização do trabalho humano e pela fragilidade das relações laborais.

Em síntese, o trabalho em plataformas de microtarefas é caracterizado por uma flexibilidade extrema que, ao mesmo tempo em que oferece certa liberdade aos(às) trabalhadores(as), reforça sua vulnerabilidade e precarização. A ausência de garantias mínimas de remuneração e proteção social, aliada ao controle invisível exercido pelos algoritmos, exige uma reflexão crítica sobre a necessidade de regulamentação desse setor. Para além das oportunidades que essas plataformas possam oferecer, é fundamental que se avance na discussão sobre a proteção dos direitos dos(as) trabalhadores(as) envolvidos(as) nesse tipo de atividade.

IMPACTOS DA HIPERCONEXÃO NA SAÚDE MENTAL DOS(AS) PLATAFORMIZADOS(AS) DE MICROTAREFAS

Após destacar as principais características do trabalho em plataformas de microtarefas, é fundamental analisar como essa realidade afeta a saúde mental dos(as) trabalhadores(as), criando um cenário de precarização e esgotamento.

Para tanto, é relevante considerar o relatório "Microtrabalho no Brasil: quem são os trabalhadores por trás da inteligência artificial?", datado de junho de 2023, que apresenta os resultados da maior investigação empírica já realizada sobre o tema no Brasil (Viana Braz; Tubaro; Casilli, 2023, p. 7).

O estudo identificou mais de 50 plataformas de microtarefas operando no país, com atividades que variam desde o treinamento de dados para aprendizado de máquinas até a criação de perfis falsos em redes sociais (Viana Braz; Tubaro; Casilli, 2023, p. 4). Apesar dessa diversidade, a remuneração média mensal dos(as) trabalhadores(as) é de apenas R$ 582,71, com cerca de 33,5% dependendo exclusivamente dessa atividade como fonte de renda (Viana Braz; Tubaro; Casilli, 2023, p. 12).

O valor recebido é significativamente inferior ao salário mínimo necessário para suprir as necessidades básicas de uma família no Brasil, estimado, em junho de 2023, mês de publicação do relatório, em R$ 6.578,41 pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2023).

A insuficiência financeira força os(as) trabalhadores(as) a adotarem uma rotina de hiperconexão, sacrificando frequentemente o tempo de descanso na tentativa de aumentar sua renda. Como resultado, 31,9% dos(as) trabalhadores(as) de microtarefas no Brasil trabalham nas plataformas sete dias por semana (Viana Braz; Tubaro; Casilli, 2023, p. 12).

Nesse sentido, no contexto das plataformas digitais, a sobrecarga de trabalho, como destacam Cavalcanti e Laraia (2024, p. 77), vai além da simples busca por maior produtividade. A hiperconexão se torna uma necessidade para assegurar uma renda mínima e manter uma boa reputação dentro do sistema, o que coloca os(as) trabalhadores(as) em um ciclo de conexão quase constante. Assim, momentos de descanso e lazer são comprometidos, e o(a) trabalhador(a) se vê preso(a) a um ritmo exaustivo, que afeta não apenas sua saúde física, mas também mental.

A incerteza sobre os ganhos futuros também agrava os prejuízos à saúde mental desses(as) trabalhadores(as). Carla, entrevistada por Viana Braz, Mendes e Ferreira (2022, p. 779), afirma: "Aumenta minha ansiedade, sou extremamente ansiosa. Não sei como vai ser amanhã. Você assina o contrato e tem cláusulas ameaçadoras, mas nada te resguarda e você tem que se sujeitar àquilo".

Além da precariedade financeira, o conteúdo das microtarefas realizadas também afeta a saúde mental dos(as) trabalhadores(as). Aqueles que atuam na moderação de conteúdo violento ou inapropriado nas redes sociais são expostos a materiais perturbadores, o que gera uma carga emocional intensa. Pedro, de 23 anos, relata a dificuldade de lidar com imagens recorrentes de violência e destaca a necessidade de apoio psicológico: "Precisava de ter um apoio psicológico, um amparo. [...] É preciso tentar minimizar o impacto dos trabalhadores que ficam assistindo a mortes, pra tirar a imagem da cabeça da pessoa, porque ninguém consegue acostumar com isso" (Viana Braz; Tubaro; Casilli, 2023, p. 18). Higor, de 31 anos, reforça essa perspectiva, ressaltando a importância de suporte psicológico para enfrentar o "turbilhão de emoções" gerado por esse tipo de trabalho (Viana Braz; Tubaro; Casilli, 2023, p. 18).

Além disso, a repetitividade das tarefas colabora para o esgotamento mental. Helena, de 54 anos, descreve como a tarefa de fotografar fezes de animais para o treinamento de robôs aspiradores causou profundo desgaste emocional, enquanto Renata, de 32 anos, compartilha o estresse causado por tarefas repetitivas, como a transcrição de áudios perturbadores, que a deixavam tão exausta que ao fim do dia ela não conseguia sequer ouvir a própria voz (Viana Braz; Tubaro; Casilli, 2023, p. 18).

Embora, segundo Sarah T. Roberts (2019 *apud* Viana Braz; Mendes; Ferreira, 2022, p. 779), ainda não existam estudos longitudinais sobre os efeitos do trabalho de moderação de conteúdo na saúde mental, as entrevistas conduzidas por Viana Braz, Mendes e Ferreira (2022, p. 779) revelam que "tais tarefas são desprovidas de sentido, ansiogênicas, e os trabalhadores não encontram apoio ou espaços para expressar suas angústias".

De mais a mais, segundo Cavalcanti e Laraia (2024, p. 77-78), a combinação das condições de trabalho mencionadas tem levado a um aumento expressivo de casos de Síndrome de Burnout, caracterizada por esgotamento físico e emocional, sentimento de incapacidade e fadiga mental, entre trabalhadores(as) de plataformas digitais. Essa síndrome configura uma grave violação ao direito fundamental à saúde, que deve englobar tanto o bem-estar físico quanto o psíquico.

Cite-se que a Organização Mundial da Saúde (OMS) incluiu a Síndrome de Burnout na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), categorizando-a como um fenômeno ocupacional. No Brasil, desde janeiro de 2022, essa síndrome é oficialmente reconhecida como uma doença ocupacional, o que destaca ainda mais a necessidade urgente de regulamentações que protejam os(as) trabalhadores(as) contra o desgaste extremo e as condições de precarização no trabalho (Cavalcanti; Laraia, 2024, p. 77-78).

Adicionalmente, Teresa Coelho Moreira (2020, p. 276) compara os transtornos mentais enfrentados pelos(as) trabalhadores(as) de plataformas digitais às condições físicas degradantes que marcaram a Revolução Industrial. Para ela, a pressão para estar sempre disponível, o controle algorítmico e a constante alternância de tarefas impõem níveis elevados de estresse, intensificando o impacto na saúde mental.

Em suma, a combinação de hiperconexão em busca de uma renda mínima, a incerteza em

relação aos ganhos futuros, as condições de trabalho estressantes e a falta de suporte adequado cria um cenário de precarização, comprometendo a saúde mental dos(as) trabalhadores(as) de microtarefas.

POR UM DIREITO À DESCONEXÃO DOS(AS) TRABALHADORES(AS) PLATAFORMIZADOS(AS) DE MICROTAREFAS

Diante de tudo que foi exposto, torna-se imperativo discutir o direito à desconexão, um tema que vem ganhando relevância no Direito do Trabalho contemporâneo, especialmente com a integração da tecnologia na vida cotidiana dos(as) trabalhadores(as). A ausência de uma regulamentação específica para o trabalho em plataformas de microtarefas coloca esses(as) trabalhadores(as) à margem de direitos essenciais, sendo o direito à desconexão um mecanismo crucial para mitigar os efeitos da hiperconexão, promovendo um mínimo de qualidade de vida e saúde mental.

Rodrigo Goldschmidt e Vivian Maria Caxumbu Graminho (2020, p. 107) destacam que, embora o direito à desconexão não esteja explicitamente previsto na Constituição de 1988, ele possui caráter fundamental. Trata-se de um direito fundamental implícito que visa a reforçar outros direitos fundamentais ligados às relações trabalhistas, como o direito ao lazer, à privacidade, à saúde, e o princípio da dignidade da pessoa humana.

Esse direito já foi reconhecido em diversos países, como França, Bélgica, Espanha, Chile, Argentina, Índia e Portugal, conforme mencionado por Cardim (2022, p. 104-105). No Brasil, a Constituição de 1988 garante o direito ao descanso em seu art. 7º, incisos XIV, XV e XVII, ao assegurar o repouso semanal remunerado, a limitação da jornada de trabalho e o gozo de férias como prerrogativas fundamentais de todo(a) trabalhador(a) (Brasil, [2024]).

Além disso, Goldschmidt e Graminho (2020, p. 126) ressaltam que, diante do avanço tecnológico e dos impactos negativos sobre as relações laborais, existe uma tendência nos ordenamentos jurídicos estrangeiros de positivação do direito à desconexão digital. Essa medida busca garantir a efetividade de outros direitos fundamentais, como o lazer, o descanso, as férias remuneradas e a privacidade.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também reforça o direito ao repouso, estabelecendo, nos arts. 66 a 72 e nos arts. 129 a 138, intervalos inter e intrajornada, repouso semanal remunerado e direito a férias (Brasil, [2024]). No plano internacional, o art. 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos assegura que "Todo ser humano tem direito ao repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias periódicas remuneradas" (Organização das Nações Unidas, 1948).

A Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, em seu art. 15, também reconhece a todos o "direito ao descanso, ao recreio honesto e à oportunidade de aproveitar utilmente o seu tempo livre em benefício de seu melhoramento espiritual, cultural e físico" (Organização dos Estados Americanos, 1948). E o art. 7º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ratificado pelo Brasil por meio do Decreto n. 591/1992, reforça o reconhecimento do direito ao descanso, ao lazer e à limitação das horas de trabalho (Organização das Nações Unidas, 1966).

Embora o direito ao descanso esteja previsto na Constituição, na CLT e em tratados

internacionais, a ausência de uma previsão legal específica que trate diretamente do direito à desconexão evidencia a urgência de sua incorporação no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente para garantir o bem-estar dos(a) trabalhadores(as) plataformizados(as) na era digital.

Dois Projetos de Lei (PLs) foram apresentados com o objetivo de assegurar esse direito: o PL nº 6.038/2016, que foi rejeitado, e o PL nº 4.044/2020, ainda em tramitação. O PL nº 6.038/2016 foi rejeitado, entre outros motivos, sob a justificativa de que, com o avanço das tecnologias de comunicação, seria inviável impor restrições à conectividade. No entanto, essa visão desconsidera a importância de estabelecer limites claros para proteger a saúde e os direitos dos(as) trabalhadores(as) na era digital.

O PL nº 4.044/2020 propõe a inclusão de dispositivos na CLT para: (i) aplicar as normas sobre duração do trabalho ao teletrabalho; (ii) proibir o empregador de contatar o(a) empregado(a) durante os períodos de descanso por meios telemáticos, salvo em casos de força maior; (iii) excluir o(a) empregado(a) de grupos de trabalho e plataformas digitais durante as férias; (iv) considerar de "sobreaviso" o(a) empregado(a) que, à distância e submetido(a) a controle por meios telemáticos, permanecer à disposição durante o descanso (Contarato, 2020, p. 2-3).

O direito à desconexão está profundamente vinculado ao princípio que proíbe tratar o ser humano como mero objeto, ou seja, ao princípio da dignidade da pessoa humana. Conforme ressaltam Goldschmidt e Graminho (2020, p. 126), este princípio fundamenta a necessidade de proteger o(a) trabalhador(a) contra a exploração indiscriminada de sua força de trabalho, garantindo-lhe o direito de desconectar-se de suas atividades laborais em momentos de descanso e lazer.

Nesse contexto, o direito à desconexão previne a mercantilização do(a) trabalhador(a), assegurando que sua vida pessoal e seus momentos de repouso não sejam constantemente invadidos por exigências profissionais. A hiperconexão, potencializada pelo uso de plataformas digitais e novas tecnologias, coloca em risco o equilíbrio entre o trabalho e a vida privada, ao manter os(as) trabalhadores(as) permanentemente disponíveis. Tal cenário contribui para a precarização das relações de trabalho, afetando a saúde física e mental dos(as) trabalhadores(as), ao submeterem-se a jornadas ininterruptas.

Assim, garantir o direito à desconexão significa proteger a dignidade do(a) trabalhador(a), preservando sua saúde, privacidade e bem-estar. Esse direito atua como uma barreira contra a desumanização do(a) trabalhador(a), assegurando que ele seja respeitado como um sujeito de direitos e não reduzido a uma mera engrenagem no processo produtivo.

É inegável a urgência da positivação do direito à desconexão, especialmente para os(as) trabalhadores(as) de plataformas de microtarefas, cujos efeitos da hiperconexão têm causado sérios prejuízos à saúde mental e física. A regulamentação desse direito não só protegeria o(a) trabalhador(a), como também garantiria a aplicação efetiva dos princípios constitucionais que asseguram dignidade, lazer e descanso, promovendo um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional na era digital.

CONCLUSÃO

O estudo demonstrou que a hiperconexão em busca de uma renda mínima, a incerteza em relação aos ganhos futuros, as condições de trabalho estressantes e a falta de suporte adequado têm gerado sérios impactos à saúde mental dos(as) trabalhadores(as), como estresse, ansiedade e Síndrome de Burnout. A ausência de uma regulamentação clara sobre o direito à desconexão agrava essa realidade, pois os(as) trabalhadores(as) permanecem em constante estado de alerta, sem distinção entre trabalho e descanso.

Ademais, o modelo de trabalho em plataformas digitais é marcado pela precarização e pela ausência de garantias trabalhistas. Os(as) trabalhadores(as), muitas vezes classificados(as) como autônomos(as), enfrentam jornadas exaustivas e são remunerados(as) por tarefas de baixo valor. A flexibilidade propagada pelas plataformas, na verdade, esconde a dependência dos(as) trabalhadores(as) de uma demanda incerta e controlada por algoritmos, o que aumenta sua vulnerabilidade e dificulta a organização coletiva para a reivindicação de direitos.

A exposição contínua ao ambiente digital, a pressão por disponibilidade e a constante incerteza das tarefas levam os(as) trabalhadores(as) a um desgaste físico e emocional profundo. A pesquisa confirma que a hiperconexão não só contribui para o surgimento de transtornos mentais, mas também aprofunda a precarização das condições de trabalho. Esses fatores demonstram a necessidade de medidas que protejam os(as) trabalhadores(as) contra o esgotamento e garantam a manutenção da saúde mental.

O direito à desconexão surge como um mecanismo central para mitigar os impactos da hiperconexão. Este direito, já reconhecido em outros países, deve ser incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro de forma a limitar o uso das tecnologias no controle do tempo dos(as) trabalhadores(as) fora do expediente. A regulamentação desse direito protegeria o(a) trabalhador(a) da exploração excessiva e asseguraria que sua saúde e dignidade fossem preservadas, promovendo um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal.

A implementação de um direito à desconexão efetivo e a criação de medidas que garantam condições mínimas de trabalho são essenciais para evitar a desumanização desses(as) profissionais e assegurar que a evolução tecnológica seja acompanhada por garantias sociais que preservem o bem-estar físico e mental dos(as) trabalhadores(as) no mundo digital.

REFERÊNCIAS

ALBINO, Angela. **Projeto de Lei nº 6.038/2016**. Acrescenta o artigo 72-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília: Câmara dos Deputados, 23 ago. 2016. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2095458. Acesso em: 29 set. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 7 out. 2024.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 7 out. 2024.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. Servidão digital no trabalho: a escravatura dos tempos modernos. **Laborare**, São Paulo, v. 5, n. 9, p. 92–110, 2022. Disponível em: https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/144. Acesso em: 22 set. 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. Apresentação. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 9-17. *E-book*. Disponível em: https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade/@@download/arquivo/Livro_Futuro+do+Trabalho.pdf. Acesso em: 7 set. 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 65-83. *E-book*. Disponível em: https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade/@@download/arquivo/Livro_Futuro+do+Trabalho.pdf. Acesso em: 7 set. 2024.

CASTELLS, Manuel. **A galáxia da internet**: reflexões sobre a internet, negócios e a sociedade. Tradução de Maria Luiza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2003.

CAVALCANTI, Fernanda Beatriz Paulino da Silva; LARAIA, Maria Ivone Fortunato. O direito fundamental à desconexão e os reflexos na saúde mental dos trabalhadores em plataformas digitais - desenvolvimento da síndrome de burnout. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 16, n. 31, p. 67-83, jan./jun. 2024. Disponível em: https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/16320. Acesso em: 5 out. 2024.

CONTARATO, Fabiano. **Projeto de Lei nº 4.044/2020**. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília: Senado Federal, 3 ago. 2020. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754. Acesso em: 29 set. 2024.

FONSECA, Vanessa Patriota da. O crowdsourcing e os desafios do sindicalismo em meio à crise civilizatória. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 357-372. *E-book*. Disponível em: https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade/@@download/arquivo/Livro_Futuro+do+Trabalho.pdf. Acesso em: 7 set. 2024.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxumbu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020.

KALIL, Renan Bernardi. Crowdwork, a terceirização online. **Carta Capital**: São Paulo, 6 abr. 2021. Disponível em: https://www.cartacapital.com.br/opiniao/crowdwork-a-terceirizacao-online/. Acesso em: 24 set. 2024.

MARKETPLACE. *In*: **Dicionário Financeiro**. Porto: 7Graus, 2024. Disponível em: https://www.dicionariofinanceiro.com/offshore/. Acesso em: 24 set. 2024.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas considerações sobre segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho 4.0. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 273-290. *E-book*. Disponível em: https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade/@@download/arquivo/Livro_Futuro+do+Trabalho.pdf. Acesso em: 7 set. 2024.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Formas de contratação do trabalhador na prestação de serviços sob plataformas digitais. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 157-170. *E-book*. Disponível em: https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade/@@download/arquivo/Livro_Futuro+do+Trabalho.pdf. Acesso em: 7 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris: 1948. Disponível em: https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por. Acesso em: 13 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Nova Iorque: 1966. Disponível em: https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf. Acesso em: 13 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem**. Bogotá: 1948. Disponível em: https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp. Acesso em: 13 set. 2024.

VIANA BRAZ, Matheus; MENDES; Thiago Casemiro; FERREIRA, Yasmin Alexandre. Ideologia gerencialista e plataformas de treinamentos de dados para Inteligência Artificial (IA): condições de trabalho e saúde dos trabalhadores no Brasil. **Revista Eletrônica de Comunicação, Informação & Inovação em Saúde**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 4, p. 759-784, out./dez. 2022.

VIANA BRAZ, Matheus; TUBARO, Paola; CASILLI, Antonio. **Microtrabalho no Brasil**: quem são os trabalhadores por trás da inteligência artificial? Relatório de Pesquisa DiPLab & LATRAPS. [*S. l.*]: DiPLab & LATRAPS, jul. 2023. Disponível em: https://diplab.eu/?p=2833. Acesso em: 3 out. 2024.

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O ADOECIMENTO MENTAL DO TRABALHADOR: O USO DE ALGORITMOS NO MONITORAMENTO DE ENFERMIDADES PSÍQUICAS NO TRABALHO

Maria Luísa de Oliveira Moreira
Mestranda em Direito na Universidade Federal de Minas Gerais, bolsista FAPEMIG, bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, advogada.
E-mail: marialuisa.deoliveiramoreira@gmail.com. ORCID: https://orcid.org/0009-0006-4619-6151.

Marcio Henrique Mathidios Pires

Bacharel em Ciências Contábeis pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, graduando em Direito na Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. E-mail: piresmarcio48@gmail.com. ORCID: https://orcid.org/0009-0001-7025-0588.

RESUMO

O presente artigo se propõe a discutir o processo de monitoramento de expressões faciais e emoções do trabalhador, tendo como foco a análise do *software* de inteligência artificial emocional Taigusys sob a perspectiva do ordenamento jurídico brasileiro. Para tanto, identificou-se o seguinte problema: o descompasso entre o avanço tecnológico e o atual arcabouço jus trabalhista. Assim, questiona-se: a legislação brasileira possibilita a utilização inteligência artificial emocional pelo empregador para realização de monitoramento psíquico de seus empregados?. Para cumprir com o objetivo proposto, inicialmente, o artigo analisará a implementação de tecnologias de informação e comunicação (TIC) no trabalho e suas implicações na vigilância laboral. Na sequência, o texto abordará como a competição causada por parâmetros inalcançáveis fomenta o adoecimento mental do trabalhador. Investigará o uso do *software* Taigusys como ferramenta de detecção de enfermidades psíquicas a partir do monitoramento de expressões faciais e emoções, auxiliando o empregador a evitar afastamentos do trabalho. Demonstra-se que seu uso enseja preocupações quanto a privacidade e risco de dispensa arbitrária e discriminatória em virtude das enfermidades detectadas. Por fim, pretende-se demonstrar que há limitação no ordenamento jurídico frente aos problemas complexos apresentados pela inovação tecnológica em questão e pondera-se a regulamentação da inteligência artificial como solução para a problemática. O texto será baseado em uma linha crítico metodológica, considerando a vertente jurídico-social, tendo em vista que a análise do tema perpassa por estudo de conceitos e normas sobre a proposição, sem se descuidar de uma reflexão sobre seu impacto na sociedade, mais especificamente do direito à privacidade dos trabalhadores. O raciocínio que mais se adequa a esta pesquisa é o hipotético-dedutivo, uma vez que o conflito na literatura sobre a temática se faz presente. Diante disso, o artigo se propõe a contribuir para o debate da temática, em especial para fomentar a pesquisa.

Palavras-chave: Inteligência artificial. Meio ambiente do trabalho. Saúde mental do trabalhador. Adoecimento mental no trabalho. Monitoramento.

ABSTRACT

This article aims to discuss the process of monitoring workers' facial expressions and emotions, focusing on the analysis of the Taigusys emotional artificial intelligence software from the perspective of the Brazilian legal system. To this end, the following problem was identified: the mismatch between technological advances and the current labor law framework. The question is: does Brazilian legislation allow employers to use artificial emotional intelligence to carry out psychological monitoring of their employees? In order to meet the proposed objective, the article will initially analyze the implementation of information and communication technologies (ICT) at work and their implications for workplace surveillance. Next, it will look at how the competition caused by unattainable parameters fosters workers' mental illness. It will investigate the use of the Taigusys software as a tool for detecting mental illness by monitoring facial expressions and emotions, helping employers to avoid absence from work. It will be shown that its use raises concerns about privacy and the risk of arbitrary and discriminatory dismissal due to the illnesses detected. Finally, the aim is to demonstrate that the legal system is limited in the face of the complex problems presented by the technological innovation in question and to consider the regulation of artificial intelligence as a solution to the problem. The text will be based on a critical methodological line, considering the legal-social aspect, bearing in mind that the analysis of the subject goes through a study of concepts and norms on the proposition, without neglecting a reflection on its impact on society, more specifically on workers' right to privacy. The reasoning that best suits this research is hypothetical-deductive, since there is a conflict in the literature on the subject. In view of this, the article aims to contribute to the debate on the subject, in particular to encourage research.

Keywords: Artificial intelligence. Work environment. Workers' mental health. Mental illness at work. Monitoring.

INTRODUÇÃO

As novas tecnologias incorporadas ao mundo do trabalho facilitam a verificação de produtividade e de qualidade das atividades realizadas. Por outro lado, podem fomentar a vigilância excessiva do trabalhador, penalizar o baixo rendimento ou incentivar o labor além do necessário. Diante da competição nas empresas, o meio ambiente do trabalho deixa de ser sadio, incentivando a busca por alternativas para prevenir o adoecimento físico e mental dos empregados.

Para tanto, corporações recorrem à inteligência artificial emocional (EAI) através de *softwares* capazes de reconhecer gestos humanos, de quais emoções decorrem e diferenciá-las. Tais sistemas podem gerar relatórios sobre os indivíduos avaliados e recomendar acompanhamento psicológico em casos que excedam marcadores recomendados para sentimentos negativos.

Assim, ao identificar o estado mental do trabalhador, é possível buscar sinais de transtornos psíquicos antes do diagnóstico clínico, evitar afastamentos do trabalho, identificar potenciais situações de risco decorrentes de adoecimento mental ou cansaço. Todavia, tal monitoramento enseja preocupações quanto ao direito humano da privacidade. Possibilita-se realizar análises sem que haja ciência do empregado, violando assim sua intimidade. Ademais, a partir da investigação, há risco de dispensa discriminatória em virtude das enfermidades detectadas.

Dessa forma, a pesquisa visa compreender a implementação da inteligência artificial emocional no mundo do trabalho, observando suas implicações na privacidade dos empregados durante o monitoramento de emoções e expressões faciais. Conclui-se que há limitação do

ordenamento jurídico frente aos problemas complexos apresentados pelas inovações tecnológicas, ensejando reformas e ponderando a viabilidade da regulamentação da inteligência artificial como ferramenta de controle.

NOVAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO

O desenvolvimento tecnológico modificou a sociedade nas esferas governamentais, econômicas e sociais. Para Manuel Castells (2019, p. 88), as revoluções tecnológicas já vividas pela humanidade tinham em comum a incorporação de todos os seus aspectos nas atividades dos homens. Tal processo, amparado pelo surgimento da internet, integração de computadores em rede e surgimento de dispositivos microeletrônicos, revolucionou a sociedade e suscitou a modernidade digital, trazendo novos paradigmas. Assim, segundo Castells (2019, p. 70), as tecnologias de informação e comunicação (TIC) foram difundidas a partir da década de 1980, tornando-se fontes do processo evolutivo moderno e criando dependência nos indivíduos graças a facilidade e rapidez no acesso à informação.

O mundo do trabalho também foi influenciado pela tecnologia, sendo essa fundamental no processo produtivo capitalista a partir de sua utilização em massa nas cadeias produtivas. De sistema de produção com fabricação em massa, emprego de diversos indivíduos, clara divisão de tarefas como no fordismo, se altera adquirindo flexibilidade, com produção sob demanda e diminuindo a quantidade de trabalhadores. No entanto, exigiu maior qualificação técnica e capacidade de ser multifuncional, objetivando otimizar os resultados.

A partir dessa revolução na relação de trabalho clássica, novas atividades surgem que demandam retenção de informações e fomentando bancos de dados cada vez mais atualizados. Assim, as TIC adentram o universo do usuário, permitindo sua construção e utilização, conectando conteúdos técnicos, culturais e ideológicos. Verifica-se, inclusive, que a inteligência artificial tem se tornado aliada de empregadores dada a facilidade na automatização de tarefas que antes demandavam mais trabalhadores ou tempo na resolução. Ademais, possibilitam a avaliação quantitativa de atividades bem como a mecanização do monitoramento dos empregados, função decorrente do poder diretivo fiscalizatório, através de algoritmos.

Todavia, o local de trabalho, seja o ambiente tradicional da empresa, casas ou demais espaços utilizados para o labor em virtude do teletrabalho ou subordinação algorítmica, tem sido alvo de vigilância cada vez mais intensa com o intuito de gerir e controlar as atividades (CORVITE *et al.*, 2023, p. 4). Para tanto vale-se da inteligência artificial para coletar dados pessoais, geolocalização, informações em redes sociais e e-mails. Admite-se uma vigilância excessiva do trabalhador, capaz de penalizar o baixo rendimento ou incentivar o labor além do necessário. Diante da competição nas empresas e monitoramento constante, o meio ambiente do trabalho deixa de ser sadio.

COMPETIÇÃO, ADOECIMENTO MENTAL E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O Brasil conta com previsões legais sobre a temática saúde e ambiente do trabalho. Cumpre salientar que desde 1992 o país é signatário da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1981). O instrumento fornece estrutura legal para proteção da saúde e segurança dos trabalhadores, estabelecendo a necessidade de formular uma política nacional de prevenção a acidentes e danos relacionados ao trabalho bem como a definição de responsabilidades e funções de autoridades públicas, empregadores e empregados na ação

conjunta em prol do trabalho sadio. Na esfera constitucional, há disposição no artigo 200, inciso VIII, (BRASIL, 1988) demonstrando a responsabilidade do Sistema Único de Saúde (SUS) enquanto promotor e protetor da saúde da população, também sendo competente pelo bem-estar do trabalhador, uma vez que esse ultrapassa a relação entre empregado e empregador, tornando-se objeto da saúde pública.

Entretanto, nas últimas décadas, o trabalho assalariado assumiu características individualistas e competitivas estimuladas pelo neoliberalismo, indústria 4.0, uso massivo de tecnologias e a precarização, trazendo consequências diretas na saúde física ou mental do trabalhador. De acordo com Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010, p. 243), diversos setores de atividades têm se caracterizado pela estipulação de metas inalcançáveis, crescente intensidade no ritmo de trabalho beneficiado pela tecnologia e ausência de vínculos entre os pares, podendo levar o trabalhador ao adoecimento.

Segundo relatório elaborado pelo Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho[1] (2022), que considerou o universo de trabalhadores com vínculo de emprego em 2022, 11,3% dos afastamentos não-acidentários concedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS se deram por doenças mentais e comportamentais. Já em 2023 foram concedidos 288.041 benefícios por incapacidade causada por transtornos mentais e comportamentais, sendo as principais causas episódios depressivos moderados ou graves, ansiedade generalizada e transtorno misto ansioso-depressivo, o que representou aumento de 38% em relação ao ano anterior (INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL, 2024). Dessa forma, demonstra-se a urgência na busca por mudanças nesse cenário em virtude do descumprimento da legislação e ausência de políticas públicas que efetivamente promovam a saúde do trabalhador.

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL EMOCIONAL (EAI) E O CASO TAIGUSYS

Diante da competição, criação de metas irreais e meio ambiente do trabalho deixando de ser sadio, empresas têm buscado por alternativas para prevenir o adoecimento físico e mental dos empregados. Para tanto, recorrem à inteligência artificial emocional (EAI) através de *softwares*.

Trata-se de uma classe de inteligência artificial (IA) decorrente do domínio da computação afetiva concebida por Rosalind W. W. Picard em 1995, objetivando aprimorar a interação humana com tecnologias capazes de reconhecer e/ou interagir com emoções humanas (PICARD, 2000, p. 57). Segundo Corvite, Roemmich, Rosenberg e Andalibi (2023, p. 3), a EAI tem capacidade de gerar inferências algorítmicas automáticas sobre os estados afetivos e emocionais dos indivíduos.

Os sistemas EAI são desenvolvidos e treinados para provocar, reconhecer ou simular emoções humanas. Ademais, na visão de Eva Weber-Gukar (2021, p. 601), podem ser utilizados em situações em que as emoções devem ser detectadas, como no cuidado de idosos e no auxílio da psicoterapia, onde pode fomentar sentimentos positivos. Para tanto, a inteligência artificial usa câmeras no ambiente ou em computadores para medir pontos musculares nos rostos e assim identificar as expressões faciais e de quais emoções são advindas.

[1] Os relatórios do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho são elaborados pela iniciativa da *SmartLab*, plataforma de informações públicas e oficiais criada pelo Ministério Público do Trabalho e Organização Internacional do Trabalho, onde são disponibilizados dados do Sistema Estatístico Nacional sobre o mundo do trabalho.

Em 2021, o jornal britânico The Guardian publicou uma matéria sobre a problemática envolvendo o uso de sistemas EAI, mencionando um programa adotado na China (2021). Tal *software* é denominado Taigusys e foi desenvolvido pela empresa chinesa de alta tecnologia Shenzhen TaiGu Computer Systems CO Ltd. No site da desenvolvedora, nota-se que há oferta de produtos aplicáveis em diferentes setores de atividade, buscando fornecer soluções que usem inteligência artificial e algoritmos para reconhecer emoções, analisar comportamentos, reconhecer rostos bem como monitorar postura e temperatura corporal (TAIGUSYS, 2024). Assim, os produtos têm como núcleo a tecnologia de análise de vídeo utilizada por clientes no comércio, comunicações, setor imobiliário, indústria, agricultura, transporte e segurança pública.

O *software* Taigusys é utilizado em câmeras, funcionando a partir da detecção de expressões faciais padronizadas para então identificar de quais emoções decorrem. É capaz de gerar relatórios sobre os indivíduos monitorados e recomendá-los para o encaminhamento à psicoterapia, chamada pelo programa de apoio emocional, caso excedam os marcadores recomendados para emoções negativas. Dessa forma, ao identificar o estado mental da pessoa é possível buscar sinais de transtornos psíquicos antes do diagnóstico clínico, evitar afastamentos do trabalho, identificar potenciais situações de perigo decorrentes de adoecimento mental ou cansaço que poderiam gerar catástrofes coletivas em atividades com potencial de risco, como, por exemplo, trabalhadores de usinas nucleares e maquinistas.

O sistema já é adotado em 300 penitenciárias na China, conectando 60.000 câmeras. Com relação ao monitoramento em ambiente carcerário, a empresa informa que os detentos estão cientes de que este ocorre 24 horas por dia. Outrossim, é utilizado em escolas, observando alunos e professores, casas de repouso para idosos, acompanhando os pacientes e empregados, shopping centers, estacionamentos e empresas. Embora a desenvolvedora afirme que os indivíduos monitorados saibam da vigilância, há possibilidade de que seja realizada de maneira sub-reptícia. Dessa maneira, o emprego do *software* no ambiente de trabalho dá origem aos seguintes problemas: invasão de privacidade, dispensa discriminatória em virtude do estigma social de enfermidades psíquicas e a padronização das emoções reconhecidas pelo sistema.

PADRONIZAÇÃO DE EMOÇÕES

Os sistemas EAI são desenvolvidos para identificar expressões faciais padronizadas e associá-las a emoções igualmente pré-definidas. Tais sistemas realizam o reconhecimento automático de emoções faciais, causadas por mudança na expressão facial determinada pelo estado emocional do indivíduo analisado. Ademais, são aplicadas em diversas formas de interação humano-máquina, tais como: vigilância por vídeo e animações faciais, processamento de imagens faciais, processamento de imagem digital e inteligência artificial (PISE *et al*, 2022, p. 1).

Contudo, os sistemas de reconhecimento de emoções e expressões faciais, em sua grande maioria, apresentam dificuldades para definir características complexas e únicas do rosto e trabalham com as chamadas expressões-protótipo. Dessa maneira, um conjunto de expressões faciais humanas universais é definido, incluindo seis tipos de emoções ditas fundamentais (PISE *et al*, 2022, p.3).

Tal padronização decorre da teoria do psicólogo americano Paul Ekman (1999, p. 50-52), para qual os homens expressam seis emoções básicas de maneira universal e independente do contexto sociocultural: alegria, tristeza, medo, raiva, nojo e surpresa, que combinadas entre si

dão lugar a emoções elaboradas. Ekman estudou movimentos faciais que são resultado de sentimentos primários do ser humano, compreendendo a partir de sua pesquisa que existem sinais inatos de microexpressões ou expressões de emoção. Entretanto, verifica-se não haver consenso acerca da simplificação apresentada pelo estudo, uma vez que o pesquisador teve como objeto de estudo um grupo restrito da população americana e ignorou diferenças culturais e físicas entre demais povos.

Cumpre salientar que, conforme informam Long e Zeng (2019, p. 495), diferenciar características do rosto humano e analisar o estado emocional a partir dos dados coletados são tarefas complexas, pois a face humana é permeada de detalhes que diferem entre indivíduos. Assim, o sistema Taigusys pode falhar gerando relatórios equivocados ao ignorar singularidades culturais ou ter problemas na identificação por defeitos operacionais causados por má iluminação ou posicionamento incorreto, por fim indicando equivocadamente trabalhadores ao atendimento psicológico e/ou afastamento de suas atividades laborais.

VIOLAÇÃO DO DIREITO À PRIVACIDADE E DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

Na relação de emprego, o trabalhador dispõe de uma parte de suas liberdades ao colocar-se a serviço do empregador, subordinando-se a este quanto ao modo de realização do labor. Entretanto, existem limites quanto a essa disposição, não sendo lícito que haja violação de direitos por parte do empregador. Diante do uso de programas de monitoramento de emoções no ambiente de trabalho, há violação do direito à privacidade caso o trabalhador não esteja ciente de tal vigilância.

No texto constitucional estão previstos como garantias fundamentais os direitos à intimidade, imagem, vida privada, valores sociais do trabalho e respeito à dignidade da pessoa humana. Ademais, o artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal (BRASIL, 1988) dispõe sobre a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, estando assegurado o direito a indenização por dano moral ou material decorrente de sua violação. Outrossim, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) é um reflexo do movimento internacional que visa resguardar direitos fundamentais de titulares de dados pessoais, dentre eles a liberdade e privacidade, também podendo ser aplicada em casos de violações no trabalho.

Historicamente, o Direito do Trabalho, enquanto seara jurídica que objetiva proteger e garantir direitos ao trabalhador, estabelece padrões que visam preservar o trabalho digno e a dignidade do trabalhador. Buscando proteger a privacidade no trabalho, a OIT criou o termo química da intrusão (BARROS, 2007, p. 585), que pode ser entendido como a prática reiterada de ações que invadam a esfera privada a vida do trabalhador, seja através do uso de câmeras em locais inapropriados, revistas íntimas, ou coleta de dados sem autorização, resultando em abuso de direito fiscalizatório do empregador, e nessa situação, tem-se grave violação aos direitos da personalidade. Nota-se que tal proteção estende-se aos meios digitais. Para Chehab (2015, p. 75), qualquer invasão por meio eletrônico viola princípios inerentes ao uso indevido de dados pessoais e fere direitos fundamentais relacionados à dignidade da pessoa humana. Portanto, a divulgação de informações referentes ao estado de saúde, dados esses que são considerados pessoais sensíveis, como a LGPD (BRASIL, 2018) prevê no artigo 5º, inciso II, configura violação à privacidade do trabalhador.

Igualmente, há a preocupação quanto à destinação das informações coletadas durante o monitoramento algorítmico. O trabalhador fornece informações e sequer tem ciência do destino

dos dados coletados durante sua jornada de trabalho, desconhecendo as consequências dessa extração para suas vidas, como elucidam Teodoro e Andrade (2020, p. 254).

Diante da realidade apresentada por inúmeras demissões de trabalhadores enfermos no país, o Tribunal Superior do Trabalho publicou em 2012 a Súmula nº 443 (BRASIL, 2012) que considera discriminatória a dispensa sem justa causa de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito, sendo o ato da demissão inválido e cabendo reintegração. No entanto, mesmo com a jurisprudência, demissões com tal motivação ocorrem até os dias atuais, uma vez que práticas discriminatórias com doenças ocorrem desde sempre, e na impossibilidade de escondê-las, empregadores podem ocultar os enfermos, desligando-os da empresa (RENAULT, 2010, p. 122).

Com os relatórios gerados por *softwares* de monitoramento de emoções como o Taigusys, a notificação do empregador a respeito de possível doença mental pode se tornar causa para a demissão de um trabalhador. Dessa forma, o adoecimento mental, ainda permeado de estigmas sociais, fomenta a dispensa discriminatória, uma vez que, sob a ótica patronal, um empregado enfermo pode aumentar gastos dado o número de faltas, necessidade de afastamento junto ao INSS ou contratação de outro trabalhador para substituí-lo.

REGULAÇÃO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL COMO SOLUÇÃO

Diante dos latentes avanços, percebe-se que o trabalho humano está engendrado pela tecnologia. Atualmente, a inteligência artificial traz inovações relevantes para o mundo do trabalho a partir da automação de tarefas como processamento de dados, análise quantitativa de atividades, fiscalização e monitoramento. Assim, a partir dos diversos campos de aplicação, a tecnologia torna-se capaz de controlar e disciplinar o trabalho, bem como as relações de emprego, sendo necessário estabelecer normas para sua utilização.

O uso da IA é permeado por imprevisibilidade a respeito de seu alcance e sua capacidade. Apesar de muitos sistemas contarem com a correção de erros e aprendizagem a partir de comandos, esses não são suficientes para eliminar os problemas e fomentar apenas efeitos positivos de sua aplicação. Verifica-se que a legislação brasileira possibilita a utilização de inteligência artificial emocional pelo empregador para realização de monitoramento psíquico de seus empregados, uma vez que não há nenhuma vedação ou disposição de normas sobre a temática. É preciso criar um padrão que assegure que todos sigam as mesmas regras. Portanto, a regulação é necessária para criar diretrizes a fim de minimizar os potenciais riscos do uso indevido que ameaçam não somente no campo individual, mas também coletivo. Assim, é imperioso estruturar o uso ético da IA que esteja consoante à legislação vigente e aos direitos humanos.

O Direito do Trabalho, assim como os demais ramos jurídicos, deve acompanhar a evolução da sociedade para regular as situações que passam a ser possíveis nas relações entre os indivíduos e especificamente nas relações empregatícias. Contudo, mesmo que o ordenamento jurídico seguisse o ritmo das mudanças, nem sempre a regulação pela norma consegue englobar as inúmeras variáveis que surgem no plano social. Faz-se necessário reconectar o estado jurídico com a realidade social, permeada por desigualdades, e adequar o ordenamento às mudanças promovidas pela evolução do capitalismo.

Por conseguinte, buscando regulamentar a IA no Brasil, o Senador Rodrigo Pacheco apresentou o Projeto de Lei (PL) 2338/2023. A proposta tramita no Senado em conjunto com outros projetos que estabelecem um arcabouço legal para o desenvolvimento e uso da tecnologia no país. O PL (BRASIL, 2023) propõe fixar regras gerais e de abrangência nacional para a

implementação, desenvolvimento e uso responsável de sistemas de inteligência artificial. Verifica-se que também prioriza o mundo do trabalho ao incorporar regras de proteção aos trabalhadores para mitigar os efeitos negativos do uso da inteligência artificial nessa seara. O texto contempla a necessidade de regulamentar o uso da IA no trabalho e considera, conforme dispõe o artigo 17 da Seção III, sistemas de inteligência artificial de alto risco os que forem utilizados para controle e avaliação do comportamento de pessoas afetadas por tal tecnologia no trabalho, como se enquadra a atividade realizada pelo *software* Taigusys, demonstrando assim a ameaça que representa o uso da inteligência artificial emocional em questão.

Portanto, o Legislativo deve regulamentar o uso da inteligência artificial no país, se atentando também às necessidades dos trabalhadores como faz o PL supracitado, já que o uso de tais tecnologias no ambiente de trabalho pode trazer danos coletivos e individuais principalmente no que regem os direitos fundamentais à privacidade e ao trabalho digno. É preciso que o debate regulatório envolva atores implicados na implementação dessa tecnologia e nas escolhas por ela impostas, tornando-se condição para minimizar o histórico assimétrico da relação entre as dinâmicas de acesso à informação e poder (BIONI; LUCIANO, 2019, p. 228).

Ademais, a vigilância invasiva a partir da biometria, monitoramento de geolocalização e reconhecimento facial deve ter uso restrito e controlado (BARROSO; PERRONE CAMPOS MELLO, 2024, p. 28-29). Portanto, sistemas como o Taigusys devem ser analisados por autoridades competentes por tratar-se de vigilância invasiva. Ademais, sua adoção traz inúmeros riscos à classe trabalhadora, tendo benefícios apenas para o empregador.

Dessa forma, caso o uso seja permitido, deve ser empregado com restrições, garantindo que o trabalhador esteja ciente do monitoramento e que os dados coletados não sejam causa para dispensa discriminatória em virtude do estigma social que permeia o adoecimento mental. A solução para os afastamentos por enfermidades psíquicas não se dá pela utilização de programas de monitoramento de emoções, mas sim pela adoção de práticas preventivas conjuntas entre autoridades públicas, empregadores e empregados, conforme previsto na Convenção nº 155 da OIT. Assim, essas devem promover o labor decente e meio ambiente saudável através do cumprimento da legislação, já que a saúde do trabalhador é questão de saúde pública, como dispõe o artigo 200, VIII, CF/88.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do que se argumentou neste trabalho, é possível perceber que a implementação massiva da tecnologia no mundo do trabalho trouxe como consequências o estabelecimento de metas inalcançáveis e a vigilância excessiva do trabalhador, capaz de penalizar o baixo rendimento ou incentivar o labor além do necessário. Com a competição nas empresas e monitoramento constante, o meio ambiente do trabalho deixa de ser sadio, adoecendo mentalmente o trabalhador que exerce suas atividades sob tais condições. Foram apresentadas a funcionalidade principal do *software* Taigusys, que permite ao empregador monitorar expressões faciais e analisar de quais emoções decorrem, gerando um relatório de trabalhadores que excedam marcadores ditos negativos para que sejam encaminhados para acompanhamento psicológico.

Contudo, demonstrou-se que o programa considera somente seis emoções básicas universais e ignora particularidades culturais, considerando que aquelas são idênticas para todos os povos. Ademais, verificou-se que pode ser utilizado sem que haja ciência dos indivíduos

analisados e o relatório com possível doenças mentais pode se tornar causa para a dispensa discriminatória. Por fim, demonstrou-se que o uso de ferramentas que façam o monitoramento de expressões faciais e emoções deve ser controlado e restringido, vez que podem fomentar situações vexatórias pela exposição das informações pessoais e demissões discriminatórias, tornando-se uma ameaça para trabalhadores e beneficiando somente os empregadores. Entretanto, caso o uso de sistemas de inteligência artificial emocional seja permitido, esse deve ser empregado com restrições, garantindo que o trabalhador esteja ciente do monitoramento e que os dados coletados não sejam causa para dispensa discriminatória em virtude do estigma social que permeia o adoecimento mental.

Portanto, conclui-se que há limitação do ordenamento jurídico frente aos problemas complexos apresentados pelas inovações tecnológicas, em especial pela inteligência artificial emocional, e ponderou-se a viabilidade da regulamentação da inteligência artificial como ferramenta de controle, pois o monitoramento algorítmico pode ser promissor desde que se combata abusos na utilização.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

BARROSO, Luís Roberto; PERRONE CAMPOS MELLO, Patricia. Inteligência artificial: promessas, riscos e regulação. Algo de novo debaixo do sol. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, 2024. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaceaju/article/view/84479. Acesso em: 25 set. 2024.

BIONI, Bruno Ricardo; LUCIANO, Maria. O princípio da precaução na regulação de inteligência artificial: seriam as leis de proteção de dados o seu portal de entrada? In: **Inteligência artificial e Direito**: ética, regulação e responsabilidade. FRAZÃO, Ana; MULHOLLAND, Caitlin (Org.). São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019. p. 207-231.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 5 de outubro de 1988.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Brasília, 15 ago. 2018.

BRASIL. Senado Federal. **PL 2338/2023**, iniciativa Senador Rodrigo Pacheco, relator atual Senador Eduardo Gomes, situação: com a relatoria. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/157233. Acesso em: 27 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 443. Brasília, DF de 2012. **Súmula nº 443 do TST**: Dispensa discriminatória. Presunção. Empregado portador de doença grave. Estigma ou preconceito. Direito à reintegração. Brasília, 2012.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em rede**. Tradução de Roneide Venancio Majer. 20. ed. rev. amp. São Paulo: Paz e Terra, 2019.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. **A privacidade ameaçada de morte**: desafios à proteção dos dados pessoais na relação de emprego pelo uso da informática. LTr, 2015.

CORVITE, Shanley *et al*. Data Subjects' Perspectives on Emotion Artificial Intelligence Use in the Workplace: a relational ethics lens. **Proceedings Of The Acm On Human-Computer Interaction**, Nova Iorque, v. 7, n. 1, p. 1-38, 14 abr. 2023.

EKMAN, Paul. Basic Emotions. In: **Handbook of Cognition and Emotion**. Dalgleish, T. & Power M (eds.). Sussex: John Wiley & Sons, 1999. p 45-60.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, dez. 2010.

LONG, Min; ZENG, Yan. Detecting Iris Liveness with Batch Normalized Convolutional Neural Network. **Computers, Materials & Continua**, Henderson, v. 58, n. 2, p. 493-504, jan. 2019.

MOREIRA, Teresa Coelho. Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho?. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 11, n. 1, p. 15-52, jan. 2012. Semestral. Disponível em: https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/469490. Acesso em: 19 set. 2024.

OIT. **Convenção sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho**. Conferência Internacional do Trabalho, 1981, Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 1981.

PICARD, Rosalind W. W.. **Affective Computing**. Cambridge: MIT Press, 2000.

PISE, Anil Audumbar *et al*. Methods for Facial Expression Recognition with Applications in Challenging Situations. **Computational Intelligence And Neuroscience**, [S.L.], v. 2022, n. 1, p. 1-17, 25 maio 2022. Disponível em: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1155/2022/9261438. Acesso em: 16 set. 2024.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Esperando o legisla(Deus) – por que o portador do vírus HIV e o aidético necessitam de proteção trabalhista especial. In: **Discriminação**. Luiz Otávio Linhares Renault, Márcio Túlio Viana, Paula Oliveira Cantelli (coord.). São Paulo: LTr, 2010. p. 118-134.

SILVA, Mariana Pereira da; BERNARDO, Marcia Hespanhol; SOUZA, Heloísa Aparecida. Relação entre saúde mental e trabalho: a concepção de sindicalistas e possíveis formas de enfrentamento. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 41, n. 23, p. 1-12, jan. 2016.

SOCIAL, Instituto Nacional do Seguro. **Transtornos mentais podem garantir estabilidade de 12 meses no emprego após alta médica**. 2024. Disponível em: https://www.gov.br/inss/pt-br/noticias/transtornos-mentais-podem-garantir-estabilidade-de-12-meses-no-emprego-apos-alta-medica-2#:~:text=Transtornos%20mentais%20podem%20garantir%20estabilidade,Nacional%20do%20Seguro%20Social%20%2D%20INSS. Acesso em: 23 set. 2024.

TAIGUSYS. **About**. Disponível em: http://www.taigusys.com/about1/. Acesso em: 29 ago. 2024.

TAIGUSYS. **Sistema inteligente de reconhecimento de emoções em prisões e análise de alerta precoce**. Disponível em: http://www.taigusys.com/procen/procen160.html. Acesso em: 29 ago. 2024.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; ANDRADE, Karin Bhering. O panóptico pós-moderno no trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda *et al* (org.). **O futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: Esmpu, 2020. p. 251-272.

THE GUARDIAN. **Smile for the camera**: the dark side of China's emotion-recognition tech. 2021. Disponível em: https://www.theguardian.com/global-development/2021/mar/03/china-positive-energy-emotion-surveillance-recognition-tech. Acesso em: 30 ago. 2024

TRABALHO, Observatório de Segurança e Saúde no. **Perfil dos afastamentos - INSS**. 2022. Disponível em: https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilCasosAfastamentos. Acesso em: 22 set. 2024.

WEBER-GUSKAR, Eva. How to feel about emotionalized artificial intelligence?: when robot pets, holograms, and chatbots become affective partners. **Ethics And Information Technology**, Delft, v. 1, n. 23, p. 601-610, 27 maio 2021.

O DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E A DESCONEXÃO AO TRABALHO COMO PARADIGMA PARA PRESERVAÇÃO DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

TECHNOLOGICAL DEVELOPMENT AND DISCONNECTION FROM WORK AS A PARADIGM FOR PRESERVING WORKERS' MENTAL HEALTH

Eduardo Augusto Gonçalves Dahas
Pós-Doutor em Direito pela Universidade Fumec; Post-Doctorate in Psicology from Emil Brunner World University/EUA; Doutor em Direito Processual pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; Mestre em Direito Privado pela Universidade Fumec; Master's student in Science of Dispute Resolution from Ambra University/EUA; Bacharel em Direito pelo Centro Universitário de Sete Lagoas/MG; dududahas@yahoo.com.br - https://orcid.org/0000-0002-0835-4298

Cíntia Batista Pereira
Doutora e Mestre em em Direito Privado, com área de concentração em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; Coordenadora e Professora do Curso de Direito Anhanguera e Professora de Especialização no IEC e na Pos-ESA. Autora de artigos e capítulos de livros e advogada militante. cintiabpereira2020@gmail.com - https://orcid.org/0009-0006-7814-5383

Ana Beatriz Marques Neto
Bacharelanda em Direito pela Faculdade Anhanguera de Belo Horizonte Campus Antônio Carlos; Pesquisadora Voluntária do Projeto de Pesquisa Constitucionalismo Multicêntrico do Direito.anamarques.academico@gmail.com - https://orcid.org/0009-0001-5958-7454

Patricia Aparecida Mendes dos Santos
Bacharelanda em Direito pela Faculdade Anhanguera de Belo Horizonte Campus Antônio Carlos; Pesquisadora Voluntária do Projeto de Pesquisa Constitucionalismo Multicêntrico do Direito. patriciaams.academico@gmail.com - https://orcid.org/0009-0005-8214-4124

RESUMO

A intensificação no desenvolvimento de tecnologias modificou energicamente as relações humanas, principalmente as relações trabalhistas. Desde a expansão ocorrida na primeira revolução industrial, situação que motivou o impulsionamento dos direitos sociais, culminando atualmente na indústria 4.0, podendo ser conhecida como a quarta revolução industrial, pôde ser observada a criação, a reformulação e a expansão de direitos, garantias, normas e políticas. O atual cenário aponta para a mesma necessidade de reestruturação das atuais relações trabalhistas. A inserção de novas tecnologias como as inteligências artificiais, propiciam a oportunidade de executar tarefas trabalhosas, extensas e manuais de modo rápido, automático e assertivo, resolvendo questões emblemáticas e desgastantes, com mínimo esforço mental e físico, e na maioria das vezes, com aumento significativo da produção. Inúmeros benefícios são observados, porém, em contrapartida, surge-se o questionamento sobre a percepção e a afetação que os novos dispositivos causam no empregado e nas próprias relações de trabalho. De certo, as vantagens, podem ser facilmente citadas. Contudo existem as desvantagens que precisam ser observadas, geridas e reguladas, como a impossibilidade de desconexão mental do labor, que tem se observado em tempos atuais e que, consequentemente afeta a saúde mental do

trabalhador. A Constituição da República de 1988 em seu artigo 7° inciso XIII, estabelece a limitação da jornada de trabalho e, mesmo apesar disso, o empregado permanece ininterruptamente conectado ao trabalho através das novas tecnologias, desencadeando desajustes em sua saúde, que causam efeitos nocivos à ordem social. Utilizando o método hipotético-dedutivo e da metodologia baseada em revisão bibliográfica, buscar-se-á compreender como a tecnologia impacta nas relações de trabalho e na saúde mental do trabalhador, mormente em razão do direito à desconexão, buscando o equilíbrio nesta relação.

Palavras-chave: Desenvolvimento tecnológico. Desconexão. Saúde Mental.

ABSTRACT

The intensification in the development of technologies has energetically changed human relations, especially labor relations. Since the expansion that occurred in the first industrial revolution, a situation that motivated the promotion of social rights, currently culminating in industry 4.0, which can be known as the fourth industrial revolution. During these periods we observed the creation, reformulation and expansion of rights, guarantees, norms and policies. And the current scenario points to the same need for restructuring current labor relations. The insertion of new technologies such as artificial intelligence provides the opportunity to perform laborious, extensive and manual tasks quickly, automatically and assertively, resolving emblematic and exhausting issues with minimal mental effort. Numerous benefits are observed, however, on the other hand, questions arise about the perception and affect that the new devices cause on the employee and on the work relationships themselves. We can certainly mention the advantages, however there are disadvantages that need to be observed, managed and regulated, such as the impossibility of mentally disconnecting from work, which consequently affects the worker's mental health. The CLT in its article 7th item XIII establishes the limitation of the working day, despite this, the employee remains connected to work through technologies, triggering imbalances in their health that cause harmful effects on the social order. Using the hypothetical-deductive method and methodology based on bibliographical review, we will seek to understand how technology impacts work relationships and the worker's mental health, especially due to the legal phenomenon of disconnection, seeking balance in this relationship.

Key-words: Technological development. Disconnection. Mental health.

INTRODUÇÃO

O trabalho é inerente ao ser humano e por toda a existência da humanidade, as relações trabalhistas passaram por instabilidade. Contudo, os marcos revolucionários presentes na história do trabalho, causaram na sociedade como um todo, mudanças provocadas, especialmente, pelo emprego de tecnologias em todas as suas camadas, sejam elas sociais, políticas ou culturais.

O uso de tecnologia na execução do trabalho, proporcionou por um lado o aumento e a aceleração da produção, formação de novas profissões, globalização, enquanto que por outro lado, evoca questões intrínsecas à saúde mental do trabalhador.

Ao passo que, a então chamada indústria 4.0 expandiu a conexão, permitindo alterações nos modos de produção e nas relações de trabalho, que remodelaram as fronteiras e os limites referentes ao labor, instituiu-se a ideia de executar a prestação de serviços em modelos inovadores, que muitas vezes dependem essencialmente de tecnologias como celular, notebook, aplicativos, entre outros, depreendendo-se assim o conceito de conexão, no qual o trabalhador

passa a estar mais próximo do trabalho, resultando na invasão do labor na vida pessoal do colaborador, denotando a necessidade do direito à desconexão.

O presente ensaio visa trazer em evidência que a sociedade sofre mudanças a todo momento e um dos fatores que contribui de forma significativa, refere-se às revoluções tecnológicas, de maneira que provoca alterações em todas as camadas e setores da sociedade e, sobretudo na esfera trabalhista, com influências diretas sobre inovações nas tecnologias destinadas à produção. Em razão disso, o direito trabalhista necessita acompanhar as transformações de modo a atender os anseios coletivos dos trabalhadores.

E para apresentar as mudanças que se fazem essenciais, buscar-se-á analisar através do método hipotético-dedutivo, o ordenamento jurídico brasileiro partindo do princípio de direito ao emprego ou direito ao trabalho e do princípio do direito ao descanso, de modo a averiguar o papel do Estado, do empregador e do empregado, frente aos riscos psicossociais relacionados ao trabalho e quais medidas podem ser observadas em detrimento da aplicação do direito à desconexão, cabendo ressaltar que, embora o termo derive do direito ao descanso, suas particularidades se diferem das normas jurídicas positivadas demandando análise de matéria específica a respeito do tema.

AS REVOLUÇÕES TECNOLÓGICAS E A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

As relações trabalhistas passaram por diversas transformações. Primeiramente predominando a escravidão, posteriormente surgindo a servidão e quando irrompeu a revolução industrial, iniciada no século XVIII, vislumbra-se profundas mudanças em vários aspectos da sociedade, dentre elas destaca-se a concentração de pessoas em cidades que passaram a se expandir, a fragmentação da cadeia de produção e a intensificação dos movimentos socias através da organização dos trabalhadores.

A primeira revolução trouxe tecnologias e inovação nas áreas de transporte com ferrovias e transporte marítimo a vapor, impulsionando uma intensificação na exploração de carvão, outro setor foi o de indústria pesada e têxtil. Em comparação ao modelo antecedente que era mais manual e com menos uso de tecnologia, observa-se que os modelos de negócios e consequentemente as relações de trabalho remodelaram-se completamente (Oliveira, Almeida, Rosa, Alves, 2023).

O indivíduo isolado não possui poder de influência, contudo mediante a concentração de trabalhadores e a observância de interesses e demandas em comum, possibilitou que se organizassem em grupos e adquirissem força em suas reivindicações (Oliveira, Almeida, Rosa, Alves, 2023).

Já no período pós-guerra desenrolaram-se os eventos da Segunda revolução industrial, com o surgimento do modelo de produção fordista/taylorista e toyotista, no qual o tempo passou a ser um grande marco, presente na cronometração das tarefas, das etapas, do tempo de vida do produto de modo que a produção passou a ser o cerne sobre qualquer fator. (Teodoro, Andrade, Andrade, 2020).

No século XX, a evolução tecnológica representava a terceira revolução industrial, marcada pela conexão entre continentes, inovação dos automóveis, automação da produção de vestuário, alimentos e materiais primários e a aceleração das linhas de montagem. Desenvolve-se conceitos como robótica, informática, telecomunicações, biotecnologia, química avançada e nanotecnologia, cujos impactos atuais, podem ser observados, com o surgimento da internet, o crescimento de trabalhos em escritórios e tarefas repetitivas.

> A conjuntura de fatores socioeconômicos levou a reinvenção de diversos modelos de negócios, reestruturando os sistemas de produção, consumo e a entrega de serviços. Isso porque há uma forte presença de plataformas digitais, capazes de alterar a mobilidade, a conectividade, o transporte e a prestação de serviços (Teodoro, Andrade, Andrade, 2020, p. 62).

Atualmente o cenário denota a existência da quarta revolução industrial ou indústria 4.0, que através dos conceitos de era da informação, globalização e conectividade encontram um ambiente sólido para a fusão dos domínios físico, biológico e digital. Marcado pelo uso de inteligência artificial, internet acessível e móvel, sequenciamento genético, computação quântica, energia renovável e nanotecnologia.

O que implica na intensificação da conexão através de tecnologias como celulares, aplicativos, computadores, inteligência artificial de modo que "com o avanço tecnológico e as novas formas de monitoramento, retiram-se as próprias características do contrato, este por sua vez, por ser elaborado por humanos, tem como essência a incerteza e a necessidade do desenvolvimento da confiança entre as partes" (Teodoro, Andrade, Andrade, 2020, p. 64).

Como evidenciado, a cada inovação na área de tecnologia, ocorreram mudanças nos modelos de negócios e consequentemente nas relações trabalhistas que culminaram em reivindicações em movimentos sociais, demonstrando assim, a relação entre evolução tecnológica e direitos trabalhistas, os quais em uma democracia, , em um estado que tem como um dos seus fundamentos, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa se consolidam também com o apoio popular.

Atualmente os movimentos sociais, os debates e reivindicações continuam sendo fontes materiais para o direito do trabalho brasileiro sendo, inclusive, gás condutor para fontes formais acerca da proteção necessária em torno da inovação tecnológica e suas consequências no mundo do trabalho, como será visto à frente.

A EXAUSTÃO CONECTIVA DO TRABALHADOR E O DESAFIO DA DESCONEXÃO

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, como já mencionado, estabelece como fundamentos em seu artigo 1º, inciso IV, os "valores sociais do trabalho", os quais devem ser norteados pela observância da " dignidade da pessoa humana" prevista no inciso III (Munhoz e Munhoz, 2012).

Dentre esses valores, destaca-se o princípio do direito ao emprego ou direito ao trabalho, que deve respeitar o direito ao descanso como ponto intrinsecamente importante para a preservação da dignidade humana.

> O trabalho, no prisma da filosofia moderna, e conforme reconhecem vários ordenamentos jurídicos, dignifica o homem, mas sob outro ângulo, é o trabalho que retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada (Souto Maior, 2003, p. 1).

Destarte o trabalho é essencial ao ser humano como principal fonte de sustento e realização pessoal, em vista disso o princípio do direito ao emprego ou direito ao trabalho diz respeito ao papel do Estado em intervir a fim de impedir o desemprego promovendo medidas econômicas que possibilitem a absorção da mão de obra em frentes de trabalho. (Munhoz e Munhoz, 2012).

Contudo não basta apenas prover emprego, é necessário garantir a preservação da dignidade humana e a sua integridade, dentro do contexto do trabalho, de modo que o direito ao não trabalho reverbera diretamente nesta garantia. O princípio do direito ao descanso, no

contexto da quarta revolução industrial, contempla um novo aspecto da sociedade, na qual há uma preocupação relacionada ao emprego das novas tecnologias e o risco da impossibilidade da desconexão com o trabalho afetar a saúde mental do trabalhador.

Um dos pólos inovadores da quarta revolução industrial é justamente a conexão, que integra não só os sistemas através da internet móvel como também as pessoas de modo físico, digital e biológico. Consequentemente as relações trabalhistas e os modelos de negócios passam por transformações que afetam, desde as estruturas organizacionais, até a vida dos trabalhadores e a sociedade como um todo.

Se por um lado, a inclusão das TICs (Tecnologias de Informação e Comunicação) possibilita uma melhor acomodação da rotina do empregado, por outro lado, trazem um lado oculto e perverso que precarizam as relações de trabalho.

Neste sentido, vislumbram-se questões relativas ao trabalhador manter-se conectado ininterruptamente, seja através de aparelhos como whatsapp, e-mail ou de maneira mais sutil, impossibilitando-o de se desligar mentalmente, preocupando-se com suas tarefas laborais, agenda de clientes, demandas pendentes, relatórios a serem entregues, entre outros e a necessidade do Direito do Trabalho de também tutelar essa nova realidade que se acomodou na atualidade.

Estar atuante no trabalho de forma direta ou indireta durante o período de descanso imbuia exaustão do trabalhador que muitas vezes se encontra sobrecarregado de demandas e não percebe, devido ao fato de estar hiperconectado.

Se antes, havia uma delimitação física de tempo e espaço mais marcante, atualmente as novas tecnologias trouxeram novas possibilidades como por exemplo o teletrabalho, serviços externos, freelancer, cooperativa, entre outros e, o trabalho que outrora possuía local fixo e imutável, passou a ser algo fluido, com mobilidade, com flexibilidade e com maior dificuldade de controle de jornada, tanto para o empregado quanto para o empregador (Ponzilacqua e Silva, 2022).

A tecnologia que poderia ser uma ferramenta útil para salvaguardar o trabalhador da exaustão de passar horas executando tarefas complexas, tornou-se uma sobrecarga mental ao facilitar uma contínua e ininterrupta conexão, em detrimento do tempo de ócio e de lazer.

Esse desgaste tem gerado adoecimentos e afastamentos que impactam tanto o empregador quanto o empregado, sendo que este último sofre a consequência direta em sua fonte de renda, em sua qualidade de vida e que, apesar de, em certa medida receber a proteção do Estado, encontra-se afetado em sua dignidade humana, não realizando, assim, uma das diretrizes fundantes do Estado Democrático de Direito.

O DESGASTE DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR E OS IMPACTOS NO DIREITO DO TRABALHO

O protagonismo para a supressão do desemprego fica ao encargo do Estado , que deve desenvolver mecanismos na tentativa de fomentar a criação de novas vagas de emprego, com a ampliação do mercado de trabalho. Quando este falha em seu papel gera uma insegurança de emprego, que insere o trabalhador na necessidade de buscar rendas alternativas, onde sujeita-se a situações que trazem violações aos seus direitos trabalhistas em prol de manter uma renda que seja necessária para garantir minimamente a sua subsistência e de sua família e, no cenário menos favorável, sente ansiedade quanto ao seu desemprego e insegurança financeira, que são intrínsecos à sua dignidade e bem estar.

> Os desafios enfrentados pelos trabalhadores modernos, como a crescente pressão por resultados, a interconexão constante entre vida pessoal e profissional, o isolamento social e a incerteza econômica, são reflexos das transformações nos modelos de trabalho. Esses desafios têm sido associados a uma série de problemas de saúde mental, incluindo estresse, ansiedade e depressão (Oliveira, Almeida, Rosa, Alves, 2023, p. 12).

A crise econômica gera insegurança de empregabilidade contribuindo para o cenário no qual o empregador busca atualizações de seus meios, exige a produção e o cumprimento das demandas através de seu poder diretivo. Por outro lado, ante a nem sempre exitosa atuação do Estado na criação de novos postos de trabalho, gerando concorrência entre aqueles que encontram-se empregados e a grande oferta de mão de obra desempregada, que pode, a qualquer momento substituir aqueles, faz com que o trabalhador ceda, cada vez mais os seus direitos, em vista do temor do desemprego.

Importante observar que o emprego por si só, não é garantia de proteção ao emprego e do empregado, pois o uso descontrolado da tecnologia e a ausência de desconexão com o trabalho, pode aprofundar as mazelas entre os trabalhadores ao expô-los à condições precárias de labor, contribuindo para a piora e a insegurança da sua condição de trabalho.

Em meio a esse cenário, deve-se ter em mente que o desenvolvimento tecnológico deve se valer do direito à desconexão ao trabalho como paradigma para a preservação da saúde mental dos trabalhadores, sob pena de se instituir um adoecimento mental ocupacional generalizado, senão coletivo.

Esses empregados também lidam com a reserva mental de efetuar seus protestos em um litígio na esfera trabalhista, enxergando essa via como uma oportunidade de manter seu sustento, caso advenha a circunstância de desemprego.

Nesse sentido, cabe ressaltar que muitas vezes o litígio não contribui para a real satisfação das partes e tampouco com o direito à paz social previsto na Constituição da República de 1988, havendo uma contradição na "preocupação com o não-trabalho em um mundo que tem como traço marcante a inquietação com o desemprego"(Souto Maior 2003, p.1).

Essas circunstâncias contribuem em primeiro momento para elevar os níveis de riscos psicossociais do trabalhador.

> Expressão riscos psicossociais refere-se às diversas influências psicológicas e sociais que o trabalho produz sobre a saúde do trabalhador, como a pressão do tempo, o trabalho monótono, o controle sobre o trabalho, a autonomia, a imparcialidade, os pedidos de trabalho, a segurança do trabalho e as relações sociais com colegas e chefes" (Ludovico, 2015, p. 4).

Destarte que o trabalhador detém grande capacidade de se adaptar às novas demandas laborais, de modo que os efeitos são difusos e variados sobre cada indivíduo e não se pode confundir insatisfação com o trabalho ou estresse resultante de questões sociais, com distúrbios patológicos ocasionados pelo estresse organizacional, visto que a felicidade e o meio ambiente laboral ecologicamente equilibrado constitui premissa advindo do artigo 225 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. O seu contrário, enseja, na maioria das vezes em doença ocupacional, incidindo a responsabilidade civil do empregador, como risco do negócio (Ludovico, 2015).

Em vista da saúde mental configurar elemento fundamental para a produção e os trabalhadores reagirem diferentemente aos aspectos laborais, dificulta-se a segregação das causas laborais e extralaborais frente aos riscos psicossociais. Contudo alguns critérios demandam atenção como fatores de risco relacionados ao desempenho, a qualidade e relações pessoais. Em outros termos, o excesso de demandas que afetam o trabalhador em sua rotina de

horários, baixos salários em um ambiente com ausência de autonomia e comunicação, relações conflituosas no trabalho e a dificuldade de conciliar vida social e trabalho, contribuem diretamente para o desgaste do trabalhador.

Nesta contextualização de panorama geral decorrem as doenças psicossociais advindas do trabalho, gerando estresse, ansiedade, exaustão, depressão, burnout, que ocasionam afastamentos do trabalhador, derivando prejuízos para o próprio trabalhador, com limitações das suas capacidades e do convívio familiar e social, acarreta prejuízos para o empregador com a defasagem da produção e incidência de passivos trabalhistas, além de prejuízos sociais e econômicos para a toda sociedade.

As inovações tecnológicas, a globalização e a evolução dos modelos de trabalho contribuíram para essas circunstâncias, vislumbrando-se a intensificação desses problemas, mediante as demandas laborais introduzirem-se na vida pessoal do trabalhador por meio das tecnologias de conexão.

Como exposto, diversos fatores demandam observação para proporcionar ambientes laborais saudáveis, através de uma ação conjunta do Estado no contexto social, por meio do empregador, através de políticas organizacionais e da percepção do indivíduo em prol do bem estar psicológico do trabalhador e da necessidade de abastecimento da sociedade, visto que o direito à desconexão tem significativos reflexos no ser obreiro, em sua família, no empregador e na própria sociedade.

O DIREITO À DESCONEXÃO E A NECESSIDADE DA REGULAMENTAÇÃO DOS SEUS LIMITES PARA O EMPREGADOR E EMPREGADO

No ordenamento jurídico brasileiro, várias normas decorrem dos princípios constitucionais, como o princípio ao descanso, que de maneira geral institui limites na jornada de trabalho artigo 7º, inciso XIII da Constituição da República de 1988 e no mesmo compasso, a saúde do trabalhador também possui proteção no inciso XXII do mesmo artigo.

O ordenamento jurídico ainda estabelece normas como no inciso IV do parágrafo 3º do artigo 6º da Lei nº 8.080/90 que determina a "avaliação do impacto que as tecnologias provocam na saúde", assim como prestação de assistência ao trabalhador portador de doença profissional do trabalho no inciso I, participação no "controle dos riscos e agravos potenciais à saúde existentes no processo de trabalho" conforme inciso II, a "revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho" no inciso VII.

Destarte que a inserção de tecnologias, sobretudo relativas a telecomunicações no ambiente de trabalho, além de causar alterações nas relações trabalhistas, afetam também a saúde mental do trabalhador e nestas circunstâncias muito se discute sobre a necessidade de estabelecer medidas que visam o equilíbrio social.

De modo geral a Constituição da República de 1988, prevê intervenções do Estado nesse sentido e, apesar da CLT também regular as regras relativas ao descanso, muito se difere do direito à desconexão dos modelos vigentes como por exemplo o fato de o artigo 62, inciso III, da CLT estabelecer a desobrigação do controle de jornada para algumas categorias de trabalho. Neste prisma salienta-se de forma notória a singularidade do direito à desconexão que está além da jornada e do descanso semanal remunerado e trata-se do direito efetivo ao não trabalho em detrimento da preservação da saúde mental do trabalhador.

> Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste

> mundo do trabalho marcado pela evolução tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo (Souto Maior, 2003 p.3).

Neste aspecto o direito à desconexão excede questões como o devido acréscimo de no mínimo 50% do valor hora sobre a hora extraordinária, prevista no artigo 7º, inciso XVI, da Constituição da República de 1988, o que corresponde a uma indenização ao trabalhador em face do desgaste laboral e da privação do tempo relativo ao descanso, lazer, convívio social e familiar.

Todavia, esta medida, embora eficaz em seu propósito, não abrange critérios relativos à saúde mental do trabalhador, de maneira que não se pode, apenas onerar os prejuízos.

Neste sentido a necessidade da regulamentação do direito à desconexão manifesta interesse popular, em vista do tema permear as demais esferas, sendo conteúdo versado no Projeto de Lei nº 4.044, de 2020 (BRASIL, 2020), matéria de fundamentação nos acórdãos dos tribunais trabalhistas, tema amplamente discutido na psicologia e produzir efeitos no âmbito social (Ponzilacqua e Silva, 2022).

Salienta-se o estabelecimento de limites entre o trabalho e o efetivo descanso em face da desconexão e a implementação de medidas de prevenção do desgaste mental em face do trabalho, demandam uma intensificação da psicologia organizacional, valoração de políticas do setor de Recursos Humanos, adequações de diretrizes e regras e promoção de hábitos laborais sustentáveis.

Conjuntamente requer eficiência do Estado na promoção de medidas econômicas que mitiguem a insegurança financeira, produtiva e de consumo para subsistência. Em suma reflete-se no dever do empregador não acionar o empregado, salvo em exceções, e do direito do empregado em não ser acionado:

> Devo esclarecer que quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia, como a que nos propõe Domenico de Masi. Não se fala, igualmente, em direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo (Souto Maior, 2003 p. 2).

O direito à desconexão, deve ser entendido como permissivo de acesso à uma vida laboral com preservação da higidez mental do trabalhador, a partir da vida laboral do ser obreiro, em conjunto e equilíbrio com a sua vida familiar, social, permitindo-lhe ter momentos de lazer, descanso, e o que consubanca em realizar-se como ser, tendo, assim, a garantia e a extensão da sua dignidade humana.

Dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida. (...) Daí decorre que a ordem econômica há de ter por fim assegurar a todos existência digna (art. 170), a ordem social visará a realização da justiça social (art, 193), a educação, o desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania (art. 205) etc., não como meros enunciados formais, mas como indicadores do conteúdo normativo eficaz da dignidade da pessoa humana (Silva, 2012).

Assim, observar o direito do empregado de se desconectar do seu trabalho, mesmo nos dias atuais, em que há uma confusão entre o trabalho e a casa e trabalho em casa, devendo, portanto, ser esse o paradigma para a preservação da saúde mental do trabalhador, por meio de garantias ao trabalhador da sua integridade física e psíquica, alcançando, via de consequência, a ausência de doenças ocupacionais e, por conseguinte a integridade da sua dignidade humana, analisando-se esta, sob a perspectiva de acessar a dignidade humana pela garantia da sua saúde integralmente preservada para o labor.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde o surgimento da revolução industrial denota-se mudanças nas relações trabalhistas de modo a afetar significativamente o Direito do trabalho, sendo este derivado de movimentos e reivindicações sociais visando atender as demandas populares de forma democrática mantendo-se como *ultima ratio* em busca de apaziguar intensos conflitos de interesses referentes à área.

Em contrapartida as transformações dos modelos de negócios provocadas pelo uso cada vez mais intenso de novas tecnologias culminaram na integração dos domínios físicos, digitais e biológicos, vislumbra-se por meio da globalização e da informática a concentração de trabalhos em escritórios que permitiram a implementação da TIC (Tecnologias de Informação e Comunicação), de modo que ao decorrer a quarta revolução industrial com amplo acesso a internet proporcionou-se flexibilidade no horário e no local de trabalho.

Desponta-se novos modelos de trabalho como a terceirização, trabalho em meio período, trabalho em domicílio, freelancer, cooperativa, teletrabalho, entre outros, que denota que se antes o trabalhador possuía horário e local bem definidos e delimitados, no momento presente aprecia-se conceitos inverso que correspondem a flexibilidade de jornada e de geolocalização.

As inovações tecnológicas proporcionam também outras vantagens como a resolução de tarefas emblemáticas e desgastantes com mínimo esforço mental e a execução de tarefas trabalhosas, extensas e manuais de modo rápido, automático e assertivo, o que possibilita ao trabalhador menos tempo atrelado a atividades laborais. Contudo observou-se na sociedade atual o efeito contrário no qual as principais características da modernidade desenvolveram a ideia de conexão na esfera trabalhista que se tornou contínua, a rápida adequação do trabalhador ao absorver as transformações em seu meio evidenciou uma displicência em relação a sua saúde mental.

Despontou-se discussões a respeito do ambiente laboral e os riscos psicossociais que o envolvem os quais apontam o estresse gerado por questões relativas à produção e desempenho, pressão em face da crise econômica que afeta tanto empregadores quanto empregados e a competitividade em um mercado globalizado que exige constantes atualizações dos meios de execução do trabalho e das habilidades inerentes a ele. Entretanto, deve-se ter em mente que o desenvolvimento tecnológico deve se valer do direito à desconexão ao trabalho como paradigma para a preservação da saúde mental dos trabalhadores, sob pena de se instituir um adoecimento mental ocupacional generalizado, senão coletivo.

Perante uma análise das regulamentações vigentes é possível observar que o ordenamento possui normas quanto a limitação da jornada e indenização sobre o tempo de descanso despendido, contudo são insuficientes para satisfazer as normas sobre a averiguação e prevenção dos riscos à saúde do trabalhador no ambiente laboral, tese que tem amparo nos dispositivos que empregam o conceito de direito à desconexão, sendo este último o direito ao não-trabalho.

O direito à desconexão configura uma resposta mediante o cenário no qual a tecnologia facilita a conexão do indivíduo ao trabalho de modo que mesmo ao desligar os aparelhos permanece conectado com as demandas e tarefas que precisa executar, a entrega de relatórios, o atendimento aos clientes, entre outros, que resultam no trabalhador sutil e constantemente vivendo em função do futuro e se desconectando da vida e da realidade no presente sob circunstâncias que denotam a insegurança financeira como um dos fatores que contribuem para esse quadro.

Em razão disso, imprescindível uma atuação do Estado de forma a regular o direito à desconexão e também intervir com medidas econômicas que visem promover emprego, a

atuação do empregador para estabelecer políticas organizacionais com enfoque em demandas psicossociais, inclusive utilizando a psicologia para investigar a sobrecarga ocupacional e promoção da saúde emocional laboral, e atuação do indivíduo pela preservação de sua própria saúde mental, em vista de que cada trabalhador responde aos fatores do trabalho de forma distinta.

Assim, o direito à desconexão, deve ser entendido como permissivo de acesso à uma vida laboral com preservação da higidez mental do trabalhador, a partir da vida laboral do ser obreiro, em conjunto e em equilíbrio com a sua vida familiar, social, permitindo-lhe ter momentos de lazer, de descanso, e o que consubstancia em realizar-se como ser, tendo, assim, a garantia e a extensão da sua dignidade humana.

REFERÊNCIAS

ANTUNES. Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11 ed. São Paulo: Cortez, Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 2006

BRAGA, Eduardo Souza, **Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção à saúde do trabalhador** / Eduardo Souza Braga. – Franca : [s.n.], 2015. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/7c53f090-c4d8-437b-b5ce-0dedfc239b3b/content> . Acesso em 01/10/2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Art. 7, Brasília, DF: Presidente da República, 2024. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> . Acesso em 01/10/2024.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> . Acesso em 01/10/2024.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e outras disposições.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 01/10/2024.

BRASIL. **Lei 8.080, de 19 de setembro de 1990** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm> Acesso em 01/10/2024.

DAHAS, Eduardo Augusto Gonçalves. **A nova realidade das relações de trabalho e a necessária releitura das ações trabalhistas**. 2016. Disponível em: https://revista.unifagoc.edu.br/index.php/juridico/article/view/149. Acesso em: 1 out. 2024

LUDOVICO, Giuseppe. Reflexos Psicossociais das Transformações do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, v. 60, n. 91, p. 283-310, jan./jun. 2015. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27283/REFLEXOSPSICOSSOCIAIS%20TRT%203%20REGIAO.pdf?sequence=2&isAllowed=y> . Acesso em 01/10/2024.

MACEDO, Jaqueline Michaelsen; GIONGO, Carmem Regina - Tecnologia e Saúde Mental: Um Estudo sobre Trabalhadores em Cargos de Gestão - **Revista de Psicologia**, Fortaleza, v.14, e023013. jan./dez. 2023.

OLIVEIRA, Ana Paula de; ALMEIDA, Cesar Augusto Costa ; ROSA, Luísa Helena Bicudo; ALVES, Ana Cristina - Evolução dos modelos de trabalho: um olhar sobre a saúde mental do trabalhador - **Rev. Científica Eletrônica de Ciências Aplicadas da FAIT** - 2023 Disponível em: <https://fait.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/RCw3MUFwe3MLSsU_2023-11-10-7-43-58.pdf> Acesso em 01/10/2024.

PACHECO, Waldemar; PEREIRA JR., Casimiro; PEREIRA, Vera Lúcia Suarte do Valle, PEREIRA FILHO, Hyppólito do Valle; A era da tecnologia da informação e comunicação e a saúde do trabalhador – **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, Belo Horizonte • Vol. 3 • No 2 • p. 114-22 • ago-dez • 2005.

PEREIRA. Cintia Batista. **Caminhos para Fortalecer o Sindicato**: Os Novos Desafios da OIT. Tese de Doutorado – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós Graduação em Direito. Belo Horizonte, 2018

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito constitucional positivo**. 35. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; - Do direito à desconexão do trabalho - **Revista do Direito Trabalhista**, Brasília 10 (09), 12-18, 2003.

TEODORO, Maria Cecilia Maximo; ANDRADE, Karin Bhering; ANDRADE, Iris Soier do Nascimento de. Industria 4.0, empresas plataformas e o mercado de trabalho a luz da autonomia privada - **Revista LTr** | 2020 | Vol 84, Agosto.

O TELETRABALHO E SEUS EFEITOS NO DESENVOLVIMENTO DA SÍNDROME DE BURNOUT

TELEWORKING AND ITS EFFECTS ON BURNOUT SYNDROME

Cíntia Batista Pereira
Doutora e Mestre em Direito Privado, com área de concentração em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; Coordenadora e Professora do Curso de Direito Anhanguera e Professora de Especialização no IEC e na Pos-ESA. Autora de artigos e capítulos de livros e advogada militante.
https://orcid.org/0009-0006-7814-5383
cintiabpereira2020@gmail.com

Ana Beatriz Marques Neto
Bacharelanda em Direito pela Faculdade Anhanguera de Belo Horizonte Campus Antônio Carlos; Pesquisadora Voluntária do Projeto de Pesquisa Constitucionalismo Multicêntrico do Direito.
https://orcid.org/0009-0001-5958-7454
anamarques.academico@gmail.com

Lucas Fonseca Eliezer de Souza
Bacharelando em Direito pela Faculdade Anhanguera de Belo Horizonte Campus Antônio Carlos; Pesquisador Voluntário do Projeto de Pesquisa Constitucionalismo Multicêntrico do Direito.
https://orcid.org/0009-0005-3203-8606
lucas.souza.17@hotmail.com

RESUMO

Os avanços tecnológicos são intrínsecos à evolução social, pois utilizam-se meios para simplificar a vida cotidiana, e em razão deste fenômeno, a esfera trabalhista não poderia ser diferente. Durante a crise pandêmica da COVID-19, o emprego remoto, especificamente o home office, intensificou-se a sua utilização, sobretudo,devido à quarentena que assolou o país, onde era permitido o funcionamento com presencialidade do empregado somente nos serviços essenciais. Em razão disso, mesmo após a pandemia essa modalidade de trabalho continuou sendo utilizada para diversos ramos empresariais e vem sendo cada vez mais explorado, devido às vantagens para a relação empregador e empregado que este regime proporciona. A comodidade do lar, a informalidade do ambiente laboral e a otimização de tempo, são benefícios que podemos destacar para o empregado neste regime, em contrapartida, há inúmeros benefícios ao empregador, sendo um deles, a redução de custos com instalações presenciais, por exemplo. Todavia, o passar do tempo têm evidenciado que não existe apenas bônus no teletrabalho pois, pesquisas mostram que a Síndrome do burnout, ou síndrome do esgotamento profissional, que é ocasionado por demandas de trabalho extremantes excessivas e estressantes, cresceu em 30% desde a pandemia, fatos como esses denunciam que esse regime necessita ser aperfeiçoado constantemente. A partir dessa premissa, através do método hipotético dedutivo, a presente pesquisa possui o objetivo de evidenciar as desvantagens do teletrabalho com foco na saúde emocional do trabalhador e além disso, demonstrar como o direito à desconexão, a tecnologia e a gestão de pessoas, são ferramentas essenciais para a promoção de uma relação trabalhista saudável e produtiva dentro deste regime de trabalho e em combate ao desenvolvimento da Síndrome do burnout.

Palavras-chave: Teletrabalho. Burnout. Tecnologia.

ABSTRACT

Technological advances are intrinsic to social evolution, as they use means to simplify everyday life, and due to this phenomenon, the labor sphere could not be different. During the COVID-19 pandemic crisis, remote employment, specifically home office, was widely used due to the quarantine that hit the country, where only essential services were allowed to operate and practice work. As a result, even after the pandemic, this type of work continued to be used for various business sectors and has been increasingly explored due to the advantages for the employer and employee relationship that this regime provides. The comfort of home, the informality of the work environment and the optimization of time are bonuses that we can highlight for the employee in this regime. On the other hand, there are numerous benefits for the employer, one of which is the reduction of costs with on-site facilities, for example. However, time has shown that there is not only a bonus in teleworking, research shows that burnout syndrome, or professional exhaustion syndrome, which is caused by extremely excessive and stressful work demands, has grown by 30% since the pandemic, facts such as These denounce that this regime needs to be constantly improved. Based on this, through the hypothetical deductive method, this research aims to highlight the disadvantages of teleworking with a focus on the worker's emotional health and, in addition, demonstrate how the right to disconnect, technology and people management are essential tools for the promotion of a healthy and productive labor relationship within this work regime.

Key-words: Teleworking. Burnout. Technology.

INTRODUÇÃO

Através de toda história do trabalho percebemos que ele é inerente ao ser humano. Passou por diversas transformações, conforme as necessidades e costumes demandaram em suas respectivas épocas. Sua evolução coaduna com critérios sociais, sofrendo grande influência sobretudo com o surgimento da revolução industrial.

Este marco transformou as relações trabalhistas remodelando os métodos de produção sobremaneira que passou a tornar a tecnologia indispensável para a execução das tarefas e da produção geral em face do abastecimento da sociedade. Em contrapartida, causou efeitos deletérios na sociedade em face da precariedade das condições de saúde e segurança do trabalho, ocasionando reivindicações coletivas de trabalhadores por normas que lhes concedesse dignidade como pessoas humanas.

Observa-se que o direito do trabalho passou a ser impulsionado pelas circunstâncias derivadas das revoluções, de modo a originar-se ordenamentos, órgãos e dispositivos nacionais no Brasil e internacionais visando a proteção do trabalhador perante a necessidade de equilíbrio da relação empregado e empregador.

No presente momento, as inovações tecnológicas modificaram os modelos de negócios possibilitando a instituição de novas espécies de trabalho, das quais destacamos a modalidade de teletrabalho.

O teletrabalho consiste no trabalho realizado fora das dependências da empresa através do uso de meios telemáticos, quais sejam, aparelhos de telecomunicação e tecnologia.

Em que pese, o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, ter sofrido alteração em 2011, por meio da Lei nº 12.551, de 2011, para determinar a não distinção "entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego"

e que "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio" (Art. 6. Lei 12.551 de 2011), incluindo, assim, o trabalho realizado de forma remota, deve ser destacado que esta modalidade passou a ser amplamente utilizada no contexto epidêmico da COVID-19 e posteriormente vem sendo explorada em razão dos benefícios que a mesma proporciona. Entretanto, o uso desta modalidade vem ocasionando aos trabalhadores exaustão, stress crônico e ansiedade em razão das jornadas excessivas e cansativas.

O presente trabalho, objetiva através do método hipotético dedutivo realizado em pesquisas, analisar e relacionar as lacunas que o teletrabalho possui que estão resultando no prejuízo emocional e mental do trabalhador, em especial na síndrome de burnout(SB) decorrente da exaustão extrema do indivíduo em razão do trabalho, como os efeitos dessa relação afeta diretamente o empregado, mas também a parte empregadora, uma vez que os trabalhadores são necessários para a produção e o abastecimento da sociedade, seja no setor de prestação de serviços, de comércio ou de indústria, cada área é necessária ao funcionamento social.

Com as mudanças que a sociedade vem passando em decorrência da crise econômica, sanitária e humanitária[1], da evolução tecnológica e dos riscos psicossociais, faz-se necessário dissertar sobre maneiras que possam beneficiar a modalidade de teletrabalho que está em constante expansão no mundo inteiro de modo a utilizar os benefícios trazidos pela tecnologia, identificar os limites entre trabalho e a necessidade do ser humano, a partir do respeito à desconexão, para a promoção de uma relação trabalhista saudável e produtiva dentro deste regime de trabalho e em combate ao desenvolvimento da Síndrome do burnout.

A EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O TELETRABALHO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

Desde os primórdios, a humanidade se utiliza da força de trabalho para produzir a sua sobrevivência, de modo que os primeiros relatos de trabalho surgiram no período pré-histórico, onde, os nômades, desenvolveram habilidades, como caça, coleta e agricultura (Ribeiro, 2024).

Após a revolução agrícola, as sociedades foram se desenvolvendo e o trabalho expandindo-se. Funções foram surgindo a partir das novas necessidades, como a prática artesã, a prática religiosa e a governante. Entretanto, neste período, a sociedade experimentou em diversas culturas a prática do trabalho forçado, que consistiam na relação de domínio de povos sequestrados, para a prática de tarefas sub-humanas demandantes nessas sociedades. (Ribeiro, 2024).

Já na idade média marcada pelo feudalismo, foi utilizada servidão, que consistia na exploração do modo de vida precário de trabalhadores pelos senhores feudais, em troca de proteção militar, política e uma pequena parcela da colheita das terras cedida aos servos, os quais, não possuíam liberdade e até mesmo dignidade, diferentemente do regime de escravidão, os servos possuíam certa personalidade jurídica. (Ribeiro, 2024).

Neste período, ocorreram mudanças significativas para a sociedade, pois dava início às primeiras organizações de trabalho. Com as expansões marítimas ocorrendo, os habitantes do

[1] Nísia Trindade Lima, Paulo Marchiori Buss e Rômulo Paes-Sousa, classificaram a pandemia do Covid 19 como crise sanitária e humanitária. file:///C:/Users/cba.COSJURIS/Downloads/2020_PB_NT.pdf Acesso em 08/10/2024.

feudo passaram a realizar feiras às margens do rio, lagos e mares, para que ocorresse a troca de produtos, alimentos, produtos manufaturados e mantimentos em troca de objetos fabricados.

Foi neste sistema que as corporações de ofício começaram a existir e consistiam na organização dos aprendizes, companheiros e mestres. Todavia havia uma relação abusiva de trabalho entre eles, visto que o mestre guardava para seus herdeiros sua posição, ao qual o companheiro formado no ofício jamais assumiria pois não possuía os meios necessários.

Este sistema perdurou até 1791 onde foi extinto definitivamente, pois com a revolução francesa, havia uma incompatibilidade com os ideais de liberdade individual da pessoa, essa mudança abrupta desfavoreceu a sociedade da época, pois as pessoas sujeitaram-se à laborar por um preço irrisório em condições sub-humanas para obter a liberdade contratual.

Com a chegada da primeira revolução industrial, o feudalismo ficou ultrapassado para atender a demanda produtiva da sociedade, pois neste momento, ocorriam transformações técnicas, populacionais, econômicas e sociais, tais quais não poderiam ser sanadas por este sistema. O divisor de águas ocorreu, com a descoberta da máquina a vapor, mediante a necessidade de as pessoas operarem esses maquinários, remodelando a demanda da força humana.

O crescimento industrial resultou na emergência de duas classes sociais: a proletária e a capitalista. A primeira esperava que o Estado garantisse igualdade e liberdade, conforme os princípios do liberalismo econômico. E a classe oposta, proprietários dos meios de produção, controlava o poder econômico e estabeleciam as regras a serem seguidas pelos trabalhadores, sem se preocupar com suas condições de vida, bem como, sem resguardar a sua dignidade.

Diante da exploração intensa do trabalho de homens, mulheres e crianças, os frequentes acidentes de trabalho e sobretudo salários baixos, os trabalhadores passaram a exigir uma legislação protetora, visando regulamentar as suas necessidades urgentes, as quais podemos citar a segurança e higiene no trabalho; a contratação de menores; o trabalho feminino; a limitação da jornada semanal; e a definição de um salário mínimo adequado.

Em decorrência dessas exigências as associações dos trabalhadores passaram a ser reconhecidas após o século XIX. Vislumbra-se impulsionamento do Direito do Trabalho pela consciência da classe operária formada nos meados das revoluções industriais em busca de condições melhores de trabalho, munidas de influência através de movimentos sociais como as greves, em detrimento de interesses coletivos.

O surgimento do Direito Individual do trabalhador motivou-se pela busca da harmonia entre o capitalismo e o trabalho, para que o estado passasse a legislar sobre a regulação dessas relações laborais criando normas equilibradas com o objetivo de igualar juridicamente o empregador e o empregado (Rodrigues, 2011).

Em 2011, a Lei nº 12.551, alterou a redação do art. 6º da CLT, para incluir a possibilidade do empregado laborar distante do espaço físico do empregador, mas nem por isso, com ingerência, pois o citado artigo proibiu a distinção "entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego" e ainda estabelece que "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio", incluindo, assim, o trabalho realizado de forma remota, ainda que de forma mais tímida no ordenamento jurídico brasileiro.

Em 2017, houve a reforma trabalhista que acresce à esse ordenamento jurídico, a modalidade de trabalho denominada teletrabalho, criando um capítulo próprio[2] para regulamentar a citada modalidade, que ocorre quando o trabalho se dá fora das dependências da empresa, através de aparelhos de telecomunicações, conforme evidenciado: Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (BRASIL, 2017. Lei n. 13.467, de 13 de 07 de 2017).

Essa modalidade, passou a fazer parte das leis trabalhistas e, apesar de trazer aparente comodidade ao empregado, quanto ao seu deslocamento, proporcionando alívio ao trabalhador, ao não ser necessário deslocar para a empresa, visto que a superpopulação das cidades resultam em um trânsito intenso, que atinge os trabalhadores usuários do transporte coletivo e individuais, conforme demonstra a pesquisa realizada pela faculdade Anísio Teixeira, em trabalhadores no contexto de teletrabalho:

> Outro tema relevante abordado na entrevista está relacionado à rotina dos colaboradores. Todos eles têm algo em comum em relação ao deslocamento para o trabalho: a maioria se locomove de ônibus e compartilharam a mesma visão em relação à mudança na rotina. "[...] A melhor parte foi o trânsito, não precisar sair de casa tão cedo e poder usufruir mais da minha família [...]" (Joana). Esse fato descrito confirma o que Garcia Júnior (2003) relata que a maioria dos funcionários perdem tempo no trânsito, tem mais custos e estresse causados pelo fluxo do deslocamento para o local de trabalho (Almeida Souza, 2024, p.8).

Entretanto, após presenciarmos como se deu o uso do teletrabalho nas relações trabalhistas no contexto pandêmico, que ocasionou a sobrecarga de trabalho e a exaustão laboral, assim, como posteriormente a ele, ficou evidente que o mesmo detém lacunas que precisam ser sanadas pelo direito, para colocar em prática o princípio de proteção dos trabalhadores e a eficácia da relação trabalhista no contexto geral do teletrabalho.

Na mesma pesquisa evidenciada acima (Almeida Souza, 2024, p.8), os participantes acentuaram que no teletrabalho perde-se a noção do tempo facilmente, tendo certa dificuldade em desconectar-se da rotina de trabalho e muitas vezes ultrapassando a própria jornada para atender demandas trabalhistas. Outro ponto negativo é a falta de um local adequado de trabalho e a precariedade dos aparelhos de telecomunicação fornecidos pelo empregador.

Esses aspectos negativos, entre outros, têm gerado o adoecimento emocional dos trabalhadores usuários do teletrabalho, ocasionando ao empregador passivo trabalhista e a perda de mão de obra qualificada, uma vez que o trabalhador vem enfrentando o desgaste emocional intenso no trabalho, acometendo os trabalhadores de doenças mentais, como a Síndrome de Burnout e gerando eventualmente a mudança de área profissional.

A partir deste ponto, é evidente a necessidade de compreender este fenômeno que está ocorrendo e garantir através do direito do trabalho o aperfeiçoamento do teletrabalho.

[2] A Lei 13.467 de 2017 adicionou à CLT, no título II, o Capítulo II-A, que trata do Teletrabalho e regulamenta o tema dos artigos 75-A à 75-E.

OS IMPACTOS NA SÍNDROME DE BURNOUT NO CONTEXTO PÓS PANDEMIA

Como já citado, é recente o período conturbado de isolamento social, padecimento físico e psíquico resultantes da pandemia da COVID-19, pelo qual a sociedade atravessou. Nesta fase milhares de pessoas no mundo todo morreram em razão dessa doença, entretanto, além desses estrondosos e evidentes estragos epidêmicos, as doenças psíquicas foram acentuadas, em razão do isolamento social pelo qual a sociedade passou, visto que os seres humanos são naturalmente sociáveis e necessitam de interações para o seu desenvolvimento saudável.

Decorrente desse cenário, observou-se uma intensificação, em especial, da síndrome de burnout, a qual é caracterizada pelo esgotamento mental, estresse exacerbado e a fadiga ocasionada pelo excesso de trabalho, sendo um distúrbio que atinge as pessoas fisicamente, psicologicamente e mentalmente (Moura, 2024).

Entrementes, é importante destacar que em 1974 a síndrome de burnout passou a fazer parte da Classificação Internacional de Doenças, através do CID 11, sendo reconhecida pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 2022.

> Dentre as várias mudanças, a CID 11 enquadrou a Síndrome de Burnout em capítulo específico intitulado "Problemas Associados ao Emprego e Desemprego". Assim, a CID-11 deixa fora a Síndrome de Burnout no capítulo que trata dos Transtornos Mentais, Comportamentais e de Neurodesenvolvimento, vez que para a Organização Mundial da Saúde (OMS), a síndrome é conceituada como uma doença resultante do estresse crônico relacionado ao local de trabalho, sendo sua patologia caracterizada pela falta de energia, o aumento da distância mental do serviço, o negativismo relacionado ao trabalho do indivíduo e a redução da eficiência profissional (Franco, 2019, p. 2).

Mas o momento pandêmico deu espaço para que ela ganhasse "força" em decorrência do aumento significativo de pessoas que passaram a ser diagnosticada pelo acometimento da síndrome, conforme se observa a partir de uma pesquisa realizada pela USP, que mostrou que houve um aumento de 30% da síndrome de burnout em trabalhadores do teletrabalho, decorrente de fatores como o isolamento que a modalidade de trabalho traz:

> De acordo com dados da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (Anamt), aproximadamente 30% dos trabalhadores brasileiros sofrem com a síndrome de burnout, uma doença ocupacional reconhecida e classificada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 2022. Atualmente, o Brasil é o segundo país com mais casos diagnosticados no mundo (USP, 2022).

Essa expansão da Síndrome de Bornout reflete ainda, nos afastamentos pela previdência social e nos ajuizamento ações trabalhista, que faz um alerta para uma intervenção necessária para anteceder um possível colapso da saúde do trabalhador:

> Em 2023, 421 pessoas foram afastadas do trabalho por burnout — é o maior número dos últimos dez anos no Brasil, segundo dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), do Ministério da Previdência Social. O aumento ocorreu, principalmente, durante a pandemia do coronavírus. De 178 afastamentos por burnout, em 2019, o Brasil passou para 421, em 2023, um aumento de 136% (INSS, 2023).

O Teletrabalho desencadeia na vida dos trabalhadores, com o passar do tempo, a homogeneidade do ambiente de trabalho e do lar, fazendo com que haja uma barreira para que esses indivíduos se desliguem de suas atividades laborais. Essa situação gera ao trabalhador

jornadas excessivamente exaustivas, ansiosas e estressantes, fazendo com que doenças psíquicas ocupacionais se intensifiquem até proporcionar uma combustão aos trabalhadores.

Fica evidente que na mesma medida que a modalidade de teletrabalho, proporciona conforto aos trabalhadores, também estabelece uma linha tênue de isolamento, adoecimento e solidão, uma vez que, as interações profissionais e interpessoais, promovem senso de pertencimento, profissionalismo e a realidade, e no trabalho realizado em casa, há uma falta evidente dessas relações.

Entretanto, a Síndrome de Burnout também afeta o empregador, gerando uma instabilidade produtiva e financeira, pois além de gerar afastamentos e passivos trabalhistas, muitos empregados se recuperam posteriormente, entretanto, não conseguem voltar para o mesmo posto de trabalho, gerando uma lacuna no mercado de trabalho.

Alguns impactos do excesso de trabalho já são notórios, uma vez que estamos enfrentando o envelhecimento populacional da geração atual que não consegue desconectar-se do trabalho em razão da cultura e da agitação enraizadas em suas convicções, e as novas gerações que ocuparão o mercado de trabalho, que não são adeptas a esse estilo de vida, de produtividade extrema, pelo contrário, prezam pela sua saúde, liberdade e socialização, colocando o trabalho em um segundo plano da sua realização enquanto ser.

De modo geral, o trabalho é essencial para o indivíduo, pois além de ser essencial para a sua sobrevivência, há ainda a satisfação e a realização quando a atuação profissional é benéfica e é ainda, através dele que a sociedade se sustenta como um todo. Todavia, quando há a exposição a jornadas excessivas e agressivas ao trabalhador, em conjunto com o stress financeiro, ou má gestão de tempo, este, começa a se perder como indivíduo causando impactos significativos para a sua saúde, podendo acarretar no desenvolvimento da Síndrome de Burnout e até outros transtornos graves, como ansiedade e depressão.

Destarte se nos debruçarmos sobre o teletrabalho, haverá pontos positivos e negativos para ambas as partes no âmbito das relações de trabalho, o que resta ao Direito neste desafio é contribuir para que a utilização desta modalidade seja mais benéfica possível, através de ferramentas assertivas, que vão evidenciar pontos positivos na tecnologia e na psicologia, que irão agir como aliados ao direito do trabalho.

OS MECANISMOS PARA A PROMOÇÃO DA EFICÁCIA DO TELETRABALHO FRENTE A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

A Constituição da República de 88 estabelece como um dos fundamentos do Estado Brasileiro, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, em seu artigo 1º, incisos III e IV. Já o artigo 6º, dispõe que o direito ao lazer e ao trabalho, como direitos sociais, devem ser garantidos pelo Estado,". Entretanto tem sido nítido que a classe operária está desfrutando do direito ao lazer de forma suprimida, uma vez que estão enfrentando jornadas de trabalho extensas, que muitas vezes se deparam com a dificuldade na desconexão, quando se trata do regime do teletrabalho.

Partindo dessa ótica, o direito à desconexão, implícito nos direitos trabalhistas se dá justamente pelo direito de não trabalhar, de ser indivíduo além do trabalho, garantindo a dignidade humana no descanso, e mesmo esse direito não estando expresso e explícito na legislação trabalhista, vem sendo cada vez mais explorado pelo judiciário (Souto, 2003).

O artigo 62, inciso III da Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943, desobriga o controle de jornada no teletrabalho, no qual observa-se um entendimento errôneo e equivocado que não há direito à desconexão nesta modalidade.

Entretanto percebe-se que esta ideia, a partir da evolução tecnológica que a sociedade vem passando, está equivocada, ultrapassada e mais que isso, traz sérios prejuízos às relações trabalhistas, pois cada vez mais possuímos métodos tecnológicos de proporcionar a eficácia das relações trabalhistas, permanecer fixo nesta ideia é de longe um erro perigoso.

O mercado tem investido intensamente em tecnologias e conhecimento ocupacional, para que haja sucesso neste âmbito, uma vez que, necessitamos da produção de diversos setores, e que cada vez mais estamos frente a um colapso produtivo.

Aplicar a tecnologia em foco positivamente é essencial para a eficácia das relações trabalhistas, uma vez que, programados corretamente, softwares, sistemas e inteligências artificiais, podem facilitar a vida laboral. Percebemos esse fator, nitidamente com a chegada do whatsapp, por exemplo, que consegue em tempo real promover a comunicação informal entre as pessoas.

Demandando no contexto do poder diretivo, adquirir programas nas máquinas dos empregados com a função de desligar as telas, ou filtrar e-mails e mensagens em determinados períodos, é uma proposta que pode impactar positivamente a jornada do teletrabalho. A gestão de tarefas e do tempo é benéfica tanto para o empregado, quanto para o empregador, uma vez que promove a qualidade de vida no trabalho resultando em uma produtividade de qualidade.

> As organizações para se manter competitiva dentro do mercado econômico globalizado, precisam de um maior engajamento de seus colaboradores e estudar frequentemente as variáveis do mercado, estar sempre em constante desenvolvimento estabelecendo estratégias de gestão, com objetivo de melhorar os processos de trabalho, bem como, proporcionar um ambiente de trabalho salubre (Muller, 2021, p. 29).

A qualidade de vida no trabalho é influenciada por diversos fatores como o clima organizacional, o desempenho no cargo, o sistema de gestão e, especialmente, a cultura da empresa. No entanto, muitas organizações ainda não compreenderam plenamente a importância de ter empregados dedicados, satisfeitos e comprometidos com suas funções.

Quando a qualidade do trabalho é alta, cria-se um ambiente de confiança e respeito mútuo, no qual as pessoas tendem a aumentar suas contribuições e oportunidades. Por outro lado, quando a qualidade do trabalho é baixa, os empregados tendem a ficar insatisfeitos, o que pode resultar em queda de produtividade, alta rotatividade de pessoal e absenteísmo.

Além da tecnologia como ferramenta ao teletrabalho, a influência da gestão de pessoas e do Recursos Humanos impactam veemente as relações trabalhistas, uma vez que lidam e encaixam cada perfil dentro das organizações. Os recursos humanos, e o psicólogo organizacional, possuem o papel importante de gerenciar o ciclo de vida dos colaboradores dentro da organização, e isso é fundamental para a promoção de uma cultura organizacional de colaboração e interação, que agirá assertivamente contra o risco de transtornos como a Síndrome de Burnout, que o teletrabalho proporciona:

> O psicólogo organizacional tem objetivo de trabalhar o potencial humano e o meio que convive em todos os sentidos, almejando uma organização mais humanizada e possibilitando condições de crescimento pessoal ao indivíduo. O mundo vive em um momento de grande competitividade organizacional. Sendo um grande desafio ter qualidade de vida no trabalho (Muller, 2021, p. 27).

Fica evidente que o sucesso do teletrabalho depende da interação de várias ciências, uma que vez, para que haja uma intervenção do direito, a sociedade necessita clamar por mudanças. A síndrome de Burnout é um problema real que denuncia trabalhadores à beira de um colapso em decorrência de um sistema que necessita de mudanças.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa demonstrou que o sucesso do teletrabalho é intrínseco a interação de várias ciências, uma vez que, para que haja uma intervenção do direito, a sociedade necessita clamar por mudanças, do que se denota ser chamada de fonte material do direito (LEITE, 2018).

A síndrome de Burnout é um problema real que denuncia trabalhadores à beira de um colapso em decorrência de um sistema que necessita de mudanças.

E essas mudanças são responsabilidade do Estado, dos sindicatos, das organizações e dos trabalhadores. Mais do que promover subsídio e iniciativas impositivas legais, o estado necessita promover educação, para que o conhecimento seja intrínseco não só às relações de trabalho.

A mudança cultural também é um fator determinante que precisa ser implementado a longo prazo, uma vez que não estamos diante das relações trabalhistas da década de 40, possuímos a disposição, tecnologia e informação para impactar o teletrabalho positivamente.

A Cultura cooperativa deve ser implementada na vida do empregador e do empregado, pois ambos necessitam de sua contribuição, uma vez que sem força de trabalho, não há produtividade, e sem emprego, posto de trabalho, não há sobrevivência, a sociedade alimenta a si mesma a partir do trabalho, mas o trabalho dignificante, que não anula a individualidade e que aflora uma boa relação.

Destarte, as relações, as inovações tecnológicas e a mudança legislativa ocorreram, porque o direito necessita acompanhar as demandas sociais, já que o seu papel central é regular as relações humanas.

O teletrabalho não cairá em desuso, e está cada vez mais explícito que a tecnologia irá impactar todos os níveis da esfera social, entretanto, o papel do Direito do trabalho é colocar em prática o princípio da proteção ao trabalhador, aperfeiçoando todas as lacunas nocivas e perigosas a saúde laboral, sem que a relação trabalhista seja desequilibrada, afastando os gatilhos para a manifestação da síndrome de burnout. Para isso é necessário leis que coloquem em prática o princípio de proteção ao trabalhador, observando o que dispõe a psicologia organizacional para a certificação da assertividade.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA SOUSA, Luana; LOBO, Ezequiel Alves; LIMA, Brenno Buarque de. **Home office e a qualidade de vida em uma indústria e distribuidora de petróleo**. Revista de Administração e Contabilidade, Feira de Santana, v. 16, ano 2024. ID edição: 10.29327/2402066.15.1. Disponível em: file:///D:/DADOS/Users/Christian%20Marques/Downloads/334-918-3-PB.pdf. Acesso em: 30 set. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Art. 6, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1 out. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e outras disposições**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 1 out. 2024.

BBC. **O Brasil enfrenta uma epidemia de 'burnout'**? BBC, 2023. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/articles/cnk4p78q03vo#:~:text=Em%202023%2C%20421%20pessoas%20foram,durante%20a%20pandemia%20do%20coronav%C3%ADrus. Acesso em: 29 set. 2024.

DAHAS, Eduardo Augusto Gonçalves. **A nova realidade das relações de trabalho e a necessária releitura das ações trabalhistas.** 2016. Disponível em: https://revista.unifagoc.edu.br/index.php/juridico/article/view/149. Acesso em: 1 out. 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra **Curso de direito do trabalho** / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 10. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2018.

RIBEIRO, Leticia Stephany da Silva, **O uso dos métodos consensuais na resolução dos conflitos trabalhistas**. Trabalho de Conclusão de Curso, PUC Goiás, 2024. Disponível em: https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/3558/1/TCC%20LETICIA%20%281%29.pdf. Acesso em: 29 set. 2024.

MACEDO, Jaqueline Michaelsen; GIONGO, Carmem Regina. **Tecnologia e saúde mental: um estudo sobre trabalhadores em cargos de gestão**. Revista de Psicologia, ISSN 2179-1740, [S.l.],. 2023. Disponível em: < http://periodicos.ufc.br/psicologiaufc/article/view/81819> . Acesso em: 20 ago. 2024.

MIGALHAS**. A evolução das leis de trabalho remoto no Brasil.** Migalhas, 26 fev. 2024. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/depeso/402342/a-evolucao-das-leis-de-trabalho-remoto-no-brasil. Acesso em: 29 set. 2024.

MOURA, A. C.; konzen, m.; amaral, t. C.; silva, n.; silva, v.; adorian, r. T.; sales, w. T. Síndrome de burnout. **Revista Cathedral**, v. 6, n. 2, p. 123-140, 10 jun. 2024. Disponível em: http://cathedral.ojs.galoa.com.br/index.php/cathedral/article/view/778 . Acesso em: 1 out. 2024.

MULLER, Greicie-le da Silva. **O papel da psicologia organizacional no ambiente de trabalho e na qualidade de vida dos colaboradores.** 2021. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Administração Pública) – Universidade Estadual do Rio Grande do Sul, Unidade Universitária em Frederico Westphalen, Frederico Westphalen, 2021. Disponível em: https://repositorio.uergs.edu.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/2040/*greiciele*-_tcc_pdf.pdf?sequence=-1&isAllowed=y. Acesso em: 1 out. 2024.

LIMA, Nísia Trindade; BUSS, Paulo Marchiori e SOUSA, Rômulo Paes, **classificaram a pandemia do Covid 19 como crise sanitária e humanitária**. Disponível em: file:///C:/Users/cba.COSJURIS/Downloads/2020_PB_NT.pdf Acesso em 8 out. 2024.

PAULINO, Leliane Carla Padilha; CESAR, Ana Paula Pereira; SOUZA, Jaqueline Sampietro; TAVARES, Adilson Lisboa. **Síndrome de burnout: análise da saúde mental dos profissionais de um laboratório na cidade de Sinop/MT e o papel do psicólogo organizacional**. Centro Universitário Fasipe, 2024. Disponível em: https://revistas.fasipe.com.br/index.php/REMAGIC/article/view/318. Acesso em: 1 out. 2024.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/en.php>. Acesso em: 13 de jun. de 2020.

SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio; IANTAS, Isabel Ceccon. **O ABUSO DO TELETRABALHO A PARTIR DA LEGISLAÇÃO EMERGENCIAL DA PANDEMIA COVID-19. Direito.UnB - Revista de Direito da Universidade de Brasília**, *[S. l.]*, v. 4, n. 2, p. 73–88, 2020. Disponível em: https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32044. Acesso em: 30 set. 2024.

SILVA, Otávio Pinto e. **Síndrome de burnout acomete 30% dos trabalhadores brasileiros**. Jornal da USP no Ar, São Paulo, 30 out. 2023. Disponível em <: https://jornal.usp.br/radio-usp/sindrome-de-burnout-acomete-30-dos-trabalhadores-brasileiros/#:~:text=De%20acordo%20com%20dados%20da,Sa%C3%BAde%20(OMS)%20em%202022> .Acesso em: 20 ago. 2024.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho. JLS Maior - Revista do Direito Trabalhista, Brasília**, v. X, n. X, 2003. Disponível em: < https://egov.ufsc.br/handle/123456789/12345> Acesso em: 21 ago. 2024.

VILARINHO, Karina Pereira Bastos; PASCHOAL, Tatiane; DEMO, Gisela. **Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho? Revista do Serviço Público (RSP)**, [S.l.], 15 out. 2020. Disponível em: <4938-Texto do Artigo-17807-1-10-20210331. pdf (enap.gov.br) . Acesso em: 21 ago. 2024.

TELETRABALHO, GÊNERO E OS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO

TELECOMMUTING, GENDER AND PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN THE WORKPLACE

Anna Sophia Pussi
Doutoranda em Psicologia pela Universidade Estadual Paulista (UNESP/FCLAs). Mestre em Psicologia pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). Graduada em psicologia pela UEM. E-mail: as.pussi@unesp.br
ORCID 0009-0009-3452-9002

Daniele Almeida Duarte
Doutora em Psicologia e Sociedade pela Unesp-Assis. Mestre em Psicologia pela Unesp-Assis. Graduada em Psicologia pela Unesp-Assis. E-mail: daduarte@uem.br. ORCID 0000-0002-2092-0432

Guilherme Elias da Silva
Doutor em Psicologia e Sociedade pela Unesp-Assis. Mestre em Psicologia pela Unesp-Assis. Graduado em Psicologia pela Unesp-Assis. E-mail:gesilva@uem.br. ORCID 0000-0002-2834-2905

RESUMO

O Teletrabalho começou a ser difundido nos anos 1970 com o advento da Revolução Tecnológica e da globalização econômica, mas foi impulsionado nos últimos cinco anos durante a crise econômica, social e sanitária da Covid-19. É caracterizado por ser realizado à distância e mediado pelas Tecnologias de Informação e Comunicação, podendo ser classificado a partir de diferentes critérios: o local, o tempo de trabalho e o tipo de comunicação. A literatura especializada apresenta-o com pontos positivos, como a flexibilidade de horários, mais liberdade e facilidade para conciliar vida pessoal e familiar, a sustentabilidade; e negativos, como isolamento social, enfraquecimento dos coletivos de trabalho, aumento da carga horária, falta de fiscalização quanto à saúde e segurança do/a teletrabalhador/a. Todavia, essa modalidade laboral não é vivenciada da mesma forma por todas as pessoas, as intersecções de raça, classe e gênero irão impactar nas (inter)subjetividades e na forma de vivenciar o processo saúde/doença relacionados ao trabalho. Por meio de uma pesquisa qualitativa, este estudo debruça-se sobre as relações de gênero a fim de compreender as consequências desse modelo de organização sobre as mulheres, em especial sobre aquelas que teletrabalham em domicílio, aprofundando os efeitos da divisão sociossexual. Neste cenário, são gerados agravos que se relacionam às condições do emprego, da organização e do contexto social do trabalho, afetando a vida profissional e sócio-familiar das trabalhadoras. A divisão do tempo e do espaço no teletrabalho; perda do espaço de sociabilidade; dificuldades na conciliação entre trabalho/família; e assimetria entre gêneros são alguns fatores de risco psicossocial que repercutem na esfera produtiva e reprodutiva. Com isso, a organização do teletrabalho pode reforçar os estereótipos e papéis sociais, que estimulados pela precarização social do trabalho, aprofundam o sofrimento psíquico e os agravos relacionados ao trabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho. Gênero. Divisão sexual do trabalho. Fatores de riscos psicossociais. Saúde mental.

ABSTRACT

Telecommuting began to gain traction in the 1970s with the advent of the Technological Revolution and economic globalization, but it accelerated in the past five years due to the economic, social, and health crisis caused by Covid-19. This mode of work is characterized by being performed remotely and mediated by Information and Communication Technologies, and can be classified based on various criteria such as the location and timing of work, and the type of communication used. Literature on the subject highlights both positive aspects, such as flexible working hours, greater freedom, ease of balancing personal and family life, and sustainability; and negative aspects, including social isolation, weakening of work collectives, increased working hours, and lack of oversight regarding the health and safety of teleworkers. However, telecommuting is not experienced uniformly by all individuals; intersections of race, class, and gender affect (inter)subjectivities and the experience of health and illness related to work. This ongoing qualitative study focuses on gender relations to understand the consequences of this organizational model on women, particularly those who telecommute from home, and explores the effects of socio-sexual division. In this context, issues emerge related to job conditions, organizational aspects, and the social context of work, impacting the professional and socio-familial lives of workers. Factors such as the division of time and space in telecommuting, loss of social space, difficulties in balancing work and family, and gender asymmetry are psychosocial risk factors that affect both productive and reproductive spheres. Therefore, the organization of telecommuting may reinforce stereotypes and social roles, which, exacerbated by the social precarization of work, deepen psychological distress and work-related issues.

Keywords: Telecommuting. Gender. Sexual division of labor. Psychosocial risks. Mental health.

INTRODUÇÃO

Até o ano de 2020 o teletrabalho estava mais restrito a algumas categorias profissionais relacionadas às tecnologias e não era tão difundido na sociedade. Este cenário alterou-se com a pandemia da Covid-19, momento em que o teletrabalho se apresentou como uma alternativa para a manutenção do distanciamento social e diminuição da transmissão do vírus SARS-Cov-2. Assim, estudar o teletrabalho ganha cada vez mais relevância diante da sua ampliação e popularização no país, pois em pesquisa publicada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2023, tem-se que em torno de 7,5 milhões de pessoas estavam teletrabalhando no Brasil.

Mesmo que o teletrabalho tenha sido uma alternativa para manter a ocupação e renda, isso não foi realidade para todos/as. Especialmente para as mulheres que enfrentam constantes desafios para inserirem-se e permanecerem no mercado de trabalho. No contexto pandêmico elas foram as principais atingidas enquanto força de trabalho (além de acumularem ainda mais as tarefas de cuidado no domicílio). Segundo dados referentes a este ano, de 2024, do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2024), os homens obtiveram taxas de participação no mercado de trabalho no mesmo patamar anterior à crise sanitária, o que não aconteceu para a mão de obra feminina, concentrando nelas as maiores taxas de desemprego.

A partir do exposto, adiante será apresentado o teletrabalho e discutida a relação entre trabalho e gênero para, enfim, estabelecer uma reflexão sobre os fatores de riscos psicossociais no teletrabalho. Para tanto, será tomada como referência teórico-metodológica a

Psicossociologia do Trabalho, abordagem que procura dar conta das tensões entre a vida psíquica e o campo social, contribuindo para a compreensão dos processos de construção social da subjetividade nos novos contextos de trabalho (Pujol, 2014). Esta teoria tem como objetivo o estudo da relação entre trabalho, o sujeito e a sociedade, situando-se em um campo de discussão pluridisciplinar, principalmente, entre a Psicologia, Psicanálise e as Ciências do Trabalho (Silva, Hashimoto, Soldera, 2013; Lhuillier, 2014).

SOBRE O TELETRABALHO

No Brasil, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o teletrabalho foi definido como "prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo." (Art. 75-B, Lei nº 13.467/2017). Nesse sentido, o teletrabalho se diferencia do comum trabalho à distância por necessariamente ser mediado pelas Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs). Outra característica é as atividades laborais não serem mais controladas fisicamente, mas passarem a ser monitoradas pelas exigências de metas e resultados (Sobral, Quental, Peixoto, 2023).

Há diferentes formas de se classificar e realizar o trabalho, como local de atividade, tempo de trabalho e tipo de comunicação. Quanto ao local, o teletrabalho pode ser definido como: teletrabalho em domicílio/*home-office,* quando é efetuado na residência dos/as trabalhadores/as ou em qualquer local por eles/elas escolhidos; teletrabalho em telecentro, quando a empresa organiza um local específico para os/as trabalhadores/as realizarem suas atividades; teletrabalho transnacional, quando o/a trabalhador/a está em um país diferente da empresa (Rocha, Amador, 2018).

Em relação ao critério temporal, as pesquisadoras Rocha e Amador (2018) explicam que o teletrabalho pode ser classificado como permanente (caso o tempo de trabalho exceda 90% fora da empresa) ou pode ser considerado suplementar/híbrido. Já quanto ao critério do tipo de comunicação, o teletrabalho pode ser assíncrono (desconectado) ou síncrono (conectado). Nesses termos, apesar de existir essa variabilidade na organização laboral, a flexibilização do tempo e do espaço de atividade se mantém como uma máxima do teletrabalho.

Sobre os pontos positivos e negativos relacionados ao teletrabalho, Antunes, Ribeiro, Santos e Fischer (2023) e Smaha (2009), expõem que os aspectos mais citados na literatura como positivos são: mais horários móveis e flexíveis, maior liberdade e autonomia, aumento da produtividade, redução do absenteísmo, queda da rotatividade e maior sustentabilidade. Já os aspectos negativos comumente referidos dizem respeito ao isolamento social, à quebra de barreiras entre as esferas família/trabalho, à dificuldade em controlar o tempo trabalhado resultando em tempo maior realizando as atividades profissionais, à falta de suporte técnico e ao sentimento de coletivo enfraquecido.

Apesar deste levantamento dos aspectos positivos, Vieira e Santos (2024) apontam que no trabalho contemporâneo flexível há uma maior exploração da força de trabalho e uma instrumentalização das tecnologias à favor do capital, que

> convocam os sujeitos a se reconhecerem como "empreendedores livres", mas que operam, em realidade, na lógica de um "autogerenciamento subordinado". De um lado, portanto, assiste-se a exigências crescentes, tempos exíguos e recursos escassos; de outro, observam-se sentimentos de culpa e de vergonha decorrentes de fracassos e insuficiências imputados a

> cada um, tendo por pressuposto ideológico a falácia meritocrática que exalta o indivíduo e a sua performance, ocultando as condições reais de trabalho (p. 4).

Além disso, Ramos Filho e Neves (2017), Antunes (2020) e Antunes et al. (2023), apontam que o teletrabalho acaba tendo efeito contrário aos propagandeados, visto que a proposta de flexibilização laboral implica necessariamente na perda de direitos arduamente conquistados, na intensa exploração da força de trabalho e na precarização das condições de trabalho e de vida. Na seção seguinte isso será considerado com contornos específicos quando se tem em vista a dimensão sexuada das relações sociais.

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

As condições distintas de existência para homens e mulheres não são produto de destino biológico tampouco do acaso. Pelo contrário, dizem respeito às construções sociais estabelecidas ao longo da história onde "A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo" (Kergoat, 2009, p. 67). Esta divisão social do trabalho entre os sexos designa os homens para as atividades produtivas (com valor social) e as mulheres às atividades reprodutivas (desvalorizada e invisibilizada).

Kergoat (2009) afirma que há dois princípios organizadores dessa divisão social. O primeiro, é o da separação, o que seria delimitado como trabalho de homens e de mulheres. O segundo princípio é o da hierarquização, onde a atividade exercida pelo homem possui maior valor do que a exercida pela mulher. Esses princípios evidenciam que as relações sociais de sexo além de serem construções sociais, refletem o antagonismo entre esses grupos sociais, estabelecendo uma relação de poder e dominação assimétricas.

Nestes termos, ao debruçar-se sobre a divisão sexual do trabalho deve-se reportar ao conceito ampliado de trabalho, o qual abarca o profissional e doméstico, o remunerado e não remunerado, o exercido na formalidade e informalidade. Ademais, torna-se indispensável desfazer a figura de "trabalhador" centrado no trabalho produtivo realizado pelo homem, branco e ocidental. Ao despir-se dessas categorias universalizadas de trabalho e trabalhador, perpetuadas ao longo da história e do conhecimento científico, é possível avançar em pesquisas amparadas na divisão sexual do trabalho e as divisões do trabalho socialmente produzidas (Kergoat, 2009; Hirata, 2017).

Como exposto, há na divisão sexual e social do trabalho (que reproduz as dimensões de gênero, papéis e funções sexuais), uma repartição desigual de poder e de saber estabelecida historicamente entre homens e mulheres, vivido no âmbito profissional, doméstico, familiar e na sociedade. No mundo contemporâneo, e especialmente no Brasil, as relações de trabalho sofrem profundos impactos das relações de gênero, raça e classe – sendo estas relações interdependentes e indissociáveis, por meio das quais são manifestadas a persistência das desigualdades sociais ao longo do tempo (Hirata, 2017; Lucena, 2024).

De modo geral, as dificuldades que recaem sobre as mulheres para entrarem e permanecerem no mercado de trabalho perpetuam desigualdades, como por exemplo: elas estarem submetidas às maiores taxas de desemprego, salários/remunerações mais baixas, dificuldades de ascensão profissional, maior informalidade, menor número em cargos decisórios/de gerência, maiores vítimas de discriminação e assédio. Ao verificar a raça/cor esses

números tornam-se mais abissais para as mulheres negras. O quarto trimestre de 2023, onde as mulheres representavam a maioria do contingente de pessoas desocupadas (54,3%), 35,5% delas eram negras e 18,9%, não negras. Ademais, mesmo as mulheres que exerciam atividades profissionais (correspondente às taxas de ocupação), elas dispensaram 17 horas semanais a mais com as atividades domésticas-familiares em comparação aos homens (11 horas semanais) – recaindo sobre elas a problemática de conciliar atividades domésticas e profissionais (DIEESE, 2024).

Neste universo, o trabalho reprodutivo não remunerado reflete as disparidades de gênero no mercado de trabalho remunerado. A atividade doméstico-familiar destinada ao/a outro/a, centrado nas atividades de cuidado e manutenção da vida, além de não ser visibilizado e reconhecido, está designado às mulheres em nome do amor. Ao fazer uma análise integrada entre a esfera da produção e reprodução, entende-se que isto diz respeito tanto à desigualdade na remuneração entre homens e mulheres, mas também inclui os distintos obstáculos enfrentados ao longo da vida. Exemplo disso é elas terem de se afastar do trabalho produtivo para cuidarem de membros familiares (crianças, idosos/as, outras pessoas dependentes), abdicação da carreira e de oportunidades de ascensão e renúncias aos projetos profissionais e pessoais – o que compromete a trajetória laboral e traz interrupções e/ou perdas no rendimentos na aposentadoria, quando esta se torna possível (Kergoat, 2009; Elson, 2017).

FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS E AS MULHERES TELETRABALHADORAS EM DOMICÍLIO

A relação saúde e trabalho é uma via de mão dupla: a experiência e a organização de trabalho têm impactos na saúde biopsicossocial dos/as trabalhadores/as e as condições de saúde tem impactos nas atividades laborais (Faiman, 2023). Neste capítulo iremos focar nas repercussões que o teletrabalho em domicílio pode ter na saúde das trabalhadoras, de forma mais específica, nos fatores de riscos psicossociais que esta organização do trabalho pode apresentar a elas.

Para se pensar nos impactos do trabalho na saúde dos/as trabalhadores/as é necessário considerar o contexto contemporâneo de precarização das condições e relações de trabalho no Brasil. Após 1970, com a difusão das tecnologias e o advento da globalização, o trabalho deixou de ser expressivamente material e passou a ser majoritariamente imaterial, pautado na flexibilização da produção e das relações de trabalho, no aumento da cobrança e da produtividade, na redução de custo e na desproteção social.

Neste sentido, para Antunes (2020) e Seligmann-Silva (2011), essa mudança no paradigma do trabalho se apresenta de forma paradoxal à sociedade: se por um lado apresenta conexões rápidas de informações, finanças e produtos, por outro lado proporciona um crescimento intenso da instabilidade social, dos retrocessos que atingem os direitos sociais arduamente conquistados, da fragilização dos laços sociais e da piora da qualidade e condições de vida dos/as trabalhadores/as. Essa condição de precarização das condições de vida vem sendo mantida e reforçada pela organização do trabalho atual, que conforme definido por Antunes (2020), baseia-se na tríade destrutiva do trabalho: flexibilização, contratos temporários e terceirização. Neste panorama contemporâneo está incluso o teletrabalho.

Areosa (2023) demonstra que a organização do trabalho contemporâneo é potencialmente prejudicial à saúde dos/as trabalhadores/as, de forma especial à saúde mental.

Com o crescimento do trabalho imaterial nas últimas décadas, originaram-se novos fatores de riscos e patologias relacionadas ao trabalho, percebendo-se uma tendência para o aumento do número de adoecimento mental, além dos efeitos psicossomáticos.

> isto significa que as mudanças no universo laboral estiveram na gênese de inúmeras alterações no tipo de risco aos quais os trabalhadores se encontram expostos durante o exercício da sua atividade ocupacional. É neste contexto que se começa a destacar a importância dos riscos psicossociais, bem como o aprofundamento da relação trabalho/ saúde mental (p. 20).

Na literatura ainda há uma nebulosidade em torno da terminologia e definição de riscos psicossociais, expressando uma polissemia acerca do conceito. Areosa (2023) situa que alguns teóricos fazem uma divisão conceitual entre fator de risco psicossocial e risco psicossocial para evitar ambiguidades. Nesse sentido, Rodrigues, Faiad e Facas (2020) explicam que diferenciar conceitualmente os riscos e os fatores de risco tem importância teórica e empírica, seja para poder identificar e controlar os fatores de riscos presentes no contexto laboral, seja para implementar ações interventivas a fim de preservar e promover a saúde e segurança – condições fundamentais para garantir a dignidade humana. Nessa via, estes mesmos autores apontam que:

> Os fatores de risco psicossociais estão relacionados à interação dinâmica entre os indivíduos e seu trabalho, [...] Estes fatores, quando negativos, relacionam-se e antecedem a um grande número de agravos a saúde do trabalhador, agravos estes que incluem transtornos mentais, acidentes de trabalho, suicídio e abuso de substância, por exemplo. [...]. Assim, fatores de risco são antecedentes dos riscos a eles associados, ressalva sendo feita que a relação de antecedência e consequência não é linearmente causal, pois os fatores de risco psicossociais interagem entre si, podendo assumir papel moderador, mediador, ou podem agir como proxy de riscos associados (p. 2).

Consoante a isso, Veloso Neto (2015) elenca didaticamente dez grupos de fatores de riscos psicossociais: as relações laborais; os ritmos e tempos de trabalho; o conteúdo e organização do trabalho; o trabalho emocional; a conciliação entre as esferas da vida; a igualdade no trabalho e emprego; as relações sociais de trabalho; a qualidade da liderança e avaliação de desempenho; a participação dos/as trabalhadores/as; e a saúde geral dos/as trabalhadores/as.

Por sua vez, em relação aos riscos psicossociais, Rodrigues, Faiad e Facas (2020) citam que "Os riscos psicossociais, nesta concepção, englobam, portanto, a produção de efeitos deletérios sobre a saúde dos trabalhadores, resultantes da exposição aguda ou crônica aos fatores de risco psicossociais". Para esses autores, os principais agravos à saúde do/a trabalhador/a que podem ser caracterizados como riscos psicossociais, são: problemas cardiovasculares, respiratórios e gastrointestinais, obesidade, tabagismo, abusos de substâncias, transtornos mentais em geral, suicídio, acidentes e lesões.

Vale ressaltar que nem todos/as os/as trabalhadores/as serão afetados da mesma forma pelos fatores e riscos psicossociais, pois a intensidade e o tempo em que a pessoa fica exposta ao fator de risco psicossocial deve ser levado em consideração. Além disso, a repercussão do trabalho na subjetividade de cada pessoa tem relação com os sentidos que cada sujeito atribui às atividades laborais e também engloba características da atividade em si, da organização do trabalho, do contexto interpessoal, do reconhecimento e da remuneração, por exemplo (Areosa, 2023).

Diante da amplitude da temática, a discussão volta-se para os *fatores de riscos psicossociais* das mulheres teletrabalhadoras em domicílio. Vieira (2023), nos mostra que os fatores de riscos psicossociais, resultados das interações entre trabalhadores/as e os processos sociais, sofrem influência das relações transversais de classe, raça e gênero, pois o adoecimento e a saúde no trabalho não são indiferentes a esses marcadores sociais. Dessa forma, compreende-se que as mulheres estão expostas a mais fatores de riscos no trabalho, não por conta das características biológicas, mas sim pelos papéis sociais, expectativas e normas impostas a elas através da cultura e da sociedade, onde se produzem efeitos deletérios advindos da assimetria de poder e de saber que estabelecem na divisão sexual do trabalho (Hirata, 2017). No entanto, deve-se ter em vista que apesar do destaque para o recorte temático de gênero nesta pesquisa, "as relações de poder que envolvem raça, classe e gênero, não se manifestam como entidades distintas e mutuamente excludentes. De fato, essas categorias se sobrepõem e funcionam de maneira unificada [...] e afetam todos os aspectos do convívio social." (Collins, Bilge, 2021, p. 16).

A partir dessa compreensão, alguns dos fatores de riscos psicossociais do teletrabalho elencados pela literatura, são: divisão do tempo e do espaço no teletrabalho em domicílio; ritmos e tempos de trabalho; contextos sócio-relacionais no teletrabalho; carga de trabalho. (Pussi, Duarte, Silva, 2023; Sobral, Quental, Peixoto, 2023; Veloso Neto, 2015). A seguir, serão discutidos estes fatores de riscos que se entrelaçam com as relações de gênero no trabalho produtivo e reprodutivo.

DIVISÃO DO TEMPO, ESPAÇO E RELAÇÕES NO TELETRABALHO EM DOMICÍLIO

Como visto, a flexibilidade de horários e do espaço no teletrabalho é apontada como um aspecto positivo na literatura especializada. Porém, percebe-se em muitos casos que a fusão do espaço doméstico com o espaço laboral, juntamente com a maior maleabilidade de horários, trazem dificuldades às teletrabalhadoras para estabelecer limites nítidos entre o tempo dedicado ao trabalho e à família. Conforme pesquisa realizada por Pussi, Duarte e Silva (2023), compreende-se que

> há uma grande dificuldade em respeitar o horário de trabalho contratual, seja por parte das empresas ou em relação ao controle/gerenciamento do tempo sobre si mesmo que o trabalho em domicílio requisita das teletrabalhadoras. Em relação a este último, percebe-se que comumente as teletrabalhadoras apresentam dificuldades nesta organização do tempo, visto que as atividades e urgências pessoais/domicílio podem acabar se misturando às laborais, causando, muitas vezes, conflitos entre horários e demandas (p. 80).

Com isso, há um constante rompimento entre as fronteiras profissional-privado, social-familiar. Isso implica uma disponibilidade irrestrita que acomete não somente o âmbito profissional, mas também as outras esferas da vida, com destaque para a doméstica em sua dimensão afetiva e relacional. No caso do teletrabalho em domicílio, há um deslocamento do controle corporal para o controle mental e afetivo, estimulando a confusão de tarefas e ambientes profissional e doméstico e, consequentemente, a sobrecarga psíquica ao acumular jornadas de trabalho remunerado e não remunerado (Pussi, Duarte, Silva, 2023).

Essa flexibilidade de tempo e espaço se torna um agravo para a saúde biopsicossocial das trabalhadoras, sendo considerada uma das fontes da violência psíquica no trabalho contemporâneo, que se abastece e é mantida por meio de relações e exigências paradoxais

postas pelas empresas aos/as trabalhadores/as. Nesse contexto, flexibilidade pode se tornar o antônimo de emancipação e liberdade (Gaulejac, 2007; Seligmann-Silva, 2011).

É importante frisar que a sobrecarga e os agravos à saúde podem se tornar mais intensos sobre as mulheres, de forma mais específica às que são mães e cuidadoras, já que elas ainda são socialmente vistas e responsabilizadas (se não exclusivamente, majoritariamente) pelas tarefas domésticas e pela maternagem (Pussi, Duarte, Silva, 2023).

Ademais, a hiperconectividade no teletrabalho pode estimular esta condição de sobrecarga, pois há uma superestimulação de informações e uma constante demanda por disponibilidade ao trabalho. Com isso, Pussi, Duarte e Silva (2023) mostram que o teletrabalho em domicílio

> ao mesmo tempo que é um trabalho que permite ocupar o espaço doméstico, isto não implica necessariamente uma maior possibilidade de conviver e aprofundar laços afetivos com familiares e companheiros/as. A hiperconectividade e alta demanda por disponibilidade ao trabalho, acaba levando os/as teletrabalhadores/as a extrapolarem os horários definidos da jornada de trabalho, de forma que o trabalho invade os momentos que poderiam ser destinados à convivência com familiares no ambiente doméstico, ao lazer ou ao descanso. (p. 89)

O teletrabalho exercido na esfera doméstica-familiar também é marcado pela perda da sociabilidade no espaço presencial de trabalho, fazendo com que as teletrabalhadoras vivenciem as atividades laborais de forma mais individualizada e permanentemente mediada pelas tecnologias – apartando-os/as das oportunidades de sociabilidades construídas e mantidas face-a-face. Isso acarreta o enfraquecimento dos coletivos e dos laços de solidariedade no trabalho, podendo empobrecer os relacionamentos e a vida social de forma geral. Nesse contexto, o isolamento social, em sua dimensão constitutiva da subjetividade, pode gerar agravos à saúde dos/as teletrabalhadores/as (Seligmann-Silva, 2011).

Somado a isso, também acontece o retorno das mulheres ao ambiente doméstico, um movimento contrário ao que vinha sendo realizado há décadas para que fosse possível ocupar espaços na sociedade anteriormente preenchidos apenas por homens. Isto porque a organização do trabalho, com suas intersecções de gênero, raça e classe, privilegiou ao longo da história o espaço domiciliar às mulheres, destinando a elas o trabalho de cuidado e manutenção das atividades domésticas (Kergoat, 2009). Porém, por mais que o Brasil tenha avançado em relação aos direitos das mulheres nas últimas décadas e elas estejam ocupando diversos espaços sociais, pesquisas realizadas pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2022), de 2022, mostram que 93,1% das mulheres declararam realizar alguma atividade relacionada aos afazeres domésticos, enquanto essa proporção foi 79,2% entre os homens. Isso explicita que na contemporaneidade as mulheres ainda continuam sendo mais responsabilizadas pelas atividades de cuidado no espaço domiciliar.

As pesquisadoras Lhullier, Barros e Amaral (2024) apontam que a fonte da desigualdade de gênero não se reduz às atividades no espaço doméstico, mas afirmam ser o mercado e a organização do trabalho que reforçam e estimulam esse tipo de desigualdade. Antunes et al. (2023), complementam que essas desigualdades, que são históricas e sistêmicas, podem ser inclusive reforçadas pelo teletrabalho. Nesse sentido, compreende-se que o isolamento social proporcionado pelo teletrabalho e o retorno ao espaço domiciliar pode gerar um acúmulo de funções e o apagamento dos laços que unem o trabalho não pago e o trabalho remunerado no

funcionamento do lar, responsabilizando ainda mais a mulher pelas funções de cuidado, já que agora ela vivencia as suas atividades, remuneradas e não remuneradas, em um único ambiente (Pussi, Duarte, Silva, 2023).

Dessa forma, Molinier (2013), ressalta que a sobrecarga física e mental, advinda do somatório das atividades do âmbito reprodutivo com as atividades produtivas, influencia na dinâmica saúde-doença no trabalho de formas diferentes entre homens e mulheres. E o resultado desta conta recai de forma mais intensa sobre as mulheres. Perante isso, as consequências da divisão sexual no trabalho geram ainda mais agravos sobre a saúde biopsicossocial das trabalhadoras.

É importante ressaltar que as diversas identidades e papéis sociais assumidos pelas mulheres levam a reconhecer a diversidade no "ser mulher" e também as diferentes dificuldades enfrentadas por cada uma delas nos espaços de trabalho e familiar. Assim, a sobrecarga mental, o acúmulo de funções domésticas e os agravos à saúde que podem afetar as mulheres a partir do contexto relacional do teletrabalho em domicílio, variam conforme a posição ocupada por elas socialmente. Essa situação pode, inclusive, ameaçar os pequenos ganhos em igualdade de gênero conquistados nas últimas décadas (Antunes et al., 2023).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscou-se ao longo do texto, com destaque para as relações de gênero, compreender as transformações em curso no mundo do trabalho. Isso reporta tanto às inovações advindas de um conjunto de dispositivos tecnológicos e de informação que moldam os modos de exercer e viver a ocupação quanto ao processo de precarização das condições e relações laborais que lançam os/as trabalhadores/as em condições de desproteção social e vulnerabilidades, aprofundando desigualdades. Essas mudanças irão repercutir de modo distinto sobre as atividades produtiva e reprodutiva, especialmente as desempenhadas pelas mulheres na atual conjuntura socioeconômica constituída por assimetrias e opressões. Junto a isso há os fatores psicossociais de riscos no trabalho que exprimem a complexidade e singularidade desse cenário laboral em nível local e mundial, ditado pelo modelo neoliberal que tende a aprofundar as desigualdades sociais de gênero, classe e raça (Hirata, 2017).

Compreender o impacto desse contexto para a classe trabalhadora e as distintas categorias profissionais torna-se premente, especialmente quando se evidencia a dimensão de gênero, obscurecida ao longo da história como também no âmbito acadêmico. As relações de gênero, junto aos demais marcadores sociais da diferença, foram largamente negligenciadas no âmbito social e científico. Deste modo, ao entender que "O gênero é um organizador chave da globalização neoliberal" (Hirata, 2017, p. 64), assim como o modo de produção capitalista e o papel do Estado são consonantes a esses princípios, leva à constatação que de modo deliberado ocultou-se a importância do trabalho reprodutivo não remunerado, de cuidado e voltado à esfera doméstica-familiar. De modo indissociável, isso se estende para a esfera produtiva, onde produz-se uma subordinação sistêmica das mulheres nas estruturas mais profundas da sociedade (Fraser, 2009).

Isso traz desafios no âmbito científico e político-social. No âmbito científico há as contribuições não apenas da produção de dados estatísticos que pudessem abarcar por meio de indicadores mais precisos a (des)igualdade de gênero e trabalho – o que trouxe avanços nos últimos anos – mas, sobretudo, a produção de pesquisas qualitativas (Kergoat, 2009; Hirata, 2017;

Schmid, 2022). A dimensão qualitativa desse fenômeno deve atentar para integrar a relação de gênero com os demais marcadores sociais, avançando em análises que não segmentam o trabalho produtivo do reprodutivo, adentrando nos meandros da divisão social e sexual do trabalho, bem como seus efeitos na subjetividade que extrapolam os espaços de trabalho e domicílio, seja ele o teletrabalho seja as outras formas híbridas e presenciais.

Por sua vez, as políticas públicas necessitam superar as naturalizações das injustiças de gênero, inclusive veiculadas pelo próprio Estado mediante a institucionalização androcêntrica de trabalho e de família (Fraser, 2009). No Brasil, o campo da Saúde do/a Trabalhador/a, advinda da Saúde Coletiva, faz-se uma via privilegiada para atuar na assistência e vigilância, trilhando caminhos para promoção da saúde e superação das desigualdades. Para tanto, o conceito ampliado de saúde, na perspectiva da determinação social, faz-se imprescindível para avançar na proteção e integralidade em saúde, o que exige promover a equidade e enfrentar as iniquidades nas condições de morbi-mortalidade (Facchini, 2024). Adiante, emerge uma trajetória árdua advinda da herança colonial no país e do desinvestimento do Estado em sua face neoliberal: "O atraso nas políticas de saúde e segurança no trabalho em nossa região não garante o direito de uma vida ocupacional e pessoal digna e respeitada, a cada mulher e homem" (Facchini, 2024, p. 20). No Brasil há luta constante contra os adoecimentos, mortes e violências no campo laboral que persistem, "Nesse contexto, é urgente a superação de riscos e agravos do trabalho que persistem desde a Antiguidade" (Facchini, 2024, p. 20).

Nestes termos, para além do que se intitula como positivo ou negativo no teletrabalho, há que se ampliar uma análise e intervenção no campo sócio-político e cultural a fim de reaver os direitos fundamentais no trabalho, como a proteção social e afirmação da cidadania, mas, sobretudo, avançar no justiça social, logo de gênero e demais marcadores sociais. O movimento feminista já assinalava que para as mulheres alcançarem a igualdade no trabalho remunerado há que também atingir a igualdade no trabalho reprodutivo não pago (Elson, 2017). Nesse sentido, o feminismo emerge como um projeto emancipatório ampliado, em que as lutas contra as injustiças de gênero devem estar de mãos dadas com as lutas contra o racismo, dominação de classe, misoginia, imperialismo e todas as outras formas de opressão e violência – o que deve, necessariamente, alterar as estruturas que compõem a sociedade capitalista e neoliberal, como nos situa Fraser (2009).

Finalmente, continua aberta a reflexão proposta por Kergoat (2009), quem assinala incidir sobre a divisão sexual do trabalho fortes turbulências decorrentes das relações e estruturas sociais, históricas e político-econômicas de um dado momento. Diante da precarização social e flexibilização que atingem o trabalho e, especialmente, as tetrabalhadoras, com as promessas de emancipação e liberdade essas mulheres são lançadas dia-a-dia em uma espiral de contradições reiterando a máxima: "Aqui se vê bem como a divisão sexual do trabalho e do emprego e, de maneira recíproca, a flexibilização, podem reforçar as formas mais estereotipadas das relações sociais de sexo." (Kergoat, 2009, p. 74).

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, E, D.; RIBEIRO, B, C.; SANTOS, M.; FISCHER, F, M. A ponta do iceberg: o teletrabalho durante a pandemia. Saúde e Sociedade, v. 32, 2023.

AREOSA, J. A influência dos riscos psicossociais na saúde mental: uma perspectiva multidisciplinar. In. Psicologia e saúde do trabalhador: da teoria à prática. Org. SCHMIDT, M, L, G.; RUMIN, C. R. São Paulo: FiloCzar, 2023.

COLLINS, P. H.; BILGE, S. Interseccionalidade. São Paulo: Boitempo; 2021.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Mulheres no mercado de trabalho: desafios e desigualdades constantes. Boletim Especial 8 de Março de 2024 – Dia Internacional da Mulher. Disponível em: https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.html.

ELSON, D. Recognize, reduce, and redistribute unpaid care work: How to close the

gender gap. New Labor Forum, v. 26, n. 2, p. 52–61, 2017.

FACCHINI, L. A. Determinação Social e Centralidade do Trabalho na Saúde. In MENDES, R. (et al.). Patologia do trabalho: o essencial, o novo e a prática. 4. ed. Rio de Janeiro: Atheneu, 2024.

FRASER, N. O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história. Mediações, Londrina, v. 14, n.2, p. 11-33, 2009.

GAULEJAC, V. Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida: Ideias & Letras, 2007.

HIRATA, H. O que mudou e o que permanece no panorama da desigualdade entre homens e mulheres? Divisão sexual do trabalho e relações de gênero numa perspectiva comparativa. In LEONE, E. T.; KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. O. Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres. Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesit, jun. 2017. (p. 143-173)

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais. Rio de Janeiro, PNAD Contínua, 2023.

IPEA. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Outras formas de trabalho - 2022. Brasília: Ipea, 2022.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In HIRATA, H. et al. (Orgs.). Dicionário Crítico do Feminismo. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 67-75.

LHUILIER, D.; BARROS, V. A; AMARAL, T. V. A ordem dos sexos: a relação homens/mulheres, primeira forma de dominação. In: Diálogos com Eugene Enriquez. BARROS, V. A; CARRETEIRO, T. C; NASCIUTTI, J.; ARAUJO, J. N. G. (Orgs.). Cachoeirinha: Fi, 2024.

LUCENA, M. S. R. Opressão da(s) Mulher(es) na Sociedade de Classe: 'trabalhadora não é o feminino de trabalhador'. Perspectivas feministas em debate. Ciências do Trabalho, v. 1, n. 25, p. 1-12, 2024.

MOLINIER, P. O trabalho e a psique. Uma introdução à Psicodinâmica do trabalho. São Paulo: Paralelo 15, 2013.

PUSSI, A. S.; DUARTE, D. A.; SILVA, G. S. Mulheres, teletrabalhadoras e docentes da educação a distância: um estudo à luz da Psicossociologia do Trabalho. Curitiba: CRV, 2023.

RAMOS FILHO, W.; NEVES, S. M. Trabalho imaterial e teletrabalho: condições e limites da sociedade informacional. In COLNADO, L. M.; CHAVES J. R., ESTRADA, M. M. Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017.

RODRIGUES, C. M. L; FAIAD. C.; FACAS, E. P. Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações. Psicologia: teoria e pesquisa. v.3, 2020.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. Cad. EBAPE.BR, v. 16, n. 1, Rio de Janeiro, 2018.

SELIGMANN-SILVA, E. Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SCHMID, C. B. Neglecting Reproductive Labor: A Critical Review of Gender Equality Indices. Social Politics: International Studies in Gender, State and Society, Volume 29, Number 3, Fall 2022, pp. 907-931.

SMAHA, H. C. Trabalho e família no contexto do teletrabalho: o olhar de teletrabalhadores e seus co-residentes. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro: EBAPE/FGV, 2009.

SOBRAL, J.; QUENTAL, C.; PEIXOTO, J. Evidências sobre os riscos psicossociais e o teletrabalho. Revista portuguesa de saúde ocupacional, 2023.

SILVA, G. E., HASHIMOTO, F., SOLDERA, L. M. Organizações estratégicas: campo de (re)produção da ideologia narcisista e do espetáculo. Temas em Psicologia, Ribeirão Preto, v. 21, 2013.

VIEIRA, C. E. C. Violência no trabalho: dimensões estruturais e interseccionais. Revista Brasileira de saúde ocupacional. [internet], 2023. https://doi.org/10.1590/2317-6369/24922pt2023v48edcinq2

VIEIRA, C. E. C.; SANTOS. N. C.T. Fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho: uma análise contemporânea. Revista brasileira de saúde ocupacional. [internet], 2024. https://doi.org/10.1590/2317-6369/35222pt2024v49edsmsubj1

VELOSO NETO, H. Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais no trabalho. International Journal on Working Conditions. [Internet], 2015.

SMARTPHONE COMO DISPOSITIVO PRIVILEGIADO DE ACESSO ÀS REDES SOCIAIS CONTEMPORÂNEAS E SEUS IMPACTOS NA VIDA DO TRABALHADOR DA EDUCAÇÃO BRASILEIRA

Francisco Rogerio de Oliveira Bonatto
PUC Minas *campus* Poços de Caldas - Doutor em Psicologia - ORCID: 0009-0006-4617- 2782 - rogeriobonatto@pucpcaldas.br

João Paulo Arena Xavier
PUC Minas *campus* Poços de Caldas - Graduando em Psicologia - ORCID: 0009-0001-4757-2642 - jparenaxavier@hotmail,com

Luiza Neves Lobo
PUC Minas *campus* Poços de Caldas - Graduanda em Psicologia - ORCID: 0009-0003-5658-6119 - luizanlobo@gmail.com

Thamyres Gracioso Bentlin
PUC Minas *campus* Poços de Caldas - Graduanda em Psicologia - ORCID: 0009-0004-2704-4369 - bentlinthamyres@gmail.com

Resumo

Atualmente, vive-se em uma sociedade em que o smartphone é o principal dispositivo de acesso às redes de comunicação que permeiam as relações estabelecidas com o meio, tanto nos compromissos profissionais quanto nas atividades comuns. Sem a utilização do dispositivo não se tem acesso aos recursos necessários para trabalhar, estudar e socializar em contextos formais e informais. Diante disso, coloca-se a seguinte questão problema: Que efeitos podem ser identificados na percepção dos trabalhadores da educação acerca do uso geral dos smartphones em contexto escolar e como a utilização deste dispositivo pode ser mediada em cenário brasileiro? Nota-se que o comportamento de utilizar o celular por longos períodos pode ser visto como um hábito que, diferentemente do consumo de substâncias, não pode ser manejado através da abstenção total já que o *smartphone* é a ponte que leva a uma rede e banco de dados fundamental para a participação social na atualidade. Autores como Lembke, Haidt, Reich et al. conduziram estudos sobre essas temáticas apontando significativos desafios contemporâneos. Por meio de uma revisão na literatura sobre o assunto, conectada ao objetivo de refletir sobre a situação do trabalhador da educação inserido em um contexto de capitalismo de vigilância e economia da atenção, propõe-se uma reflexão acerca da literatura atual com foco em mapear as possibilidades de atuação na promoção de saúde mental desse trabalhador conforme as noções e estratégias de enfrentamento para problemas de ação coletiva relativos ao uso do smartphone na escola brasileira. Foi possível concluir que uma formação crítica de licenciandos docentes aliado a mais estudos multidisciplinares na área de tecnologias da comunicação podem vir a ser promissores na promoção de uma pedagogia da autonomia no século XXI.

Palavras-chave: Economia da atenção. Smartphone. Docência. Escola.

Abstract

Nowadays, people live in a society in which the smartphone is the main device to access the communication networks that involve the connections built within the environment, both in professional appointments and regular activities. Without using the device one doesn't have access to the resources required to study, work and socialize in formal and informal contexts. Knowing that, the following question is put: What kind of effects can be identified in the education workers' perception regarding the general usage of smartphones in school context and how can this usage be managed in Brazil? It's notable that the behavior of using a smartphone for long periods can be seen as a habit that is different from substance usage, it can't be managed through total abstention because the smartphone is the bridge that connects one to a network and database for many social activities. Authors like Lembke, Haidt and Reich et al. have conducted studies about these topics pointing to meaningful contemporary challenges. Through a literature review connected with the goal of thinking of the workers' situation in a surveillance capitalism and attention economy context, some considerations were made focusing on mapping the possibilities of acting in the promotion of these worker's mental health in connection with the reconsiderations in the coping strategies for collective actions problems regarding the usage of smartphones in brazilian schools. It was possible to conclude that a critical empathized formation of licensed teachers along with more multidisciplinary studies in the communication technologies areas can come to be promising paths to be taken in the promotion of a pedagogy of autonomy in the XXI century.

Keywords: Attention economy. Smartphone. Teaching practice. School.

INTRODUÇÃO

Vivemos em uma sociedade em que o smartphone se tornou indispensável para realização de grande parte das atividades sociais formais e informais, estando completamente conectado ao setor educacional brasileiro, conforme colocado por Jesus; Jesus (2022). Nota-se que muitos trabalhadores se sentem inseguros e angustiados diante deste dispositivo tecnológico, enquanto outros veem possibilidades de progresso e mudança na pedagogia tradicional centrada predominantemente na reprodução passiva de conteúdos, denominada como pedagogia da reprodução (BARROS, 2021; NICOLAU et. al, 2017).

Desde o início dos anos 2000, e principalmente nos anos 2020, as relações de trabalho foram marcadas por relações características do que Bauman denominou de sociedade líquida, cujas mudanças globais se dão de forma acelerada e constante (BAUMAN *apud* BARROS, 2021), gerando inseguranças não só no trabalho docente mas em todas as profissões. Com isso, a ausência de atualizações nas normas culturais contemporâneas pode levar os docentes a recorrerem à tradição do exercício profissional. Assim, "[...] os mitos culturais servem de referência, a partir dos quais, um professor se reconhece como tal ou como não possuidor do que é preciso para se tornar um." (BARROS, 2021, p.3). Encontram-se, portanto, em situações disparadoras de angústia quando veem-se deslocados desta identidade idealizada na tradição (BARROS, 2021; TRINQUET, 2010). Tendo isso em vista, notamos que o sistema educacional já trazia consigo contradições com relação ao papel docente, como a ilusão e pretensão de um controle amplo sobre todo o processo pedagógico (BARROS, 2021).

Dessa forma, conforme observado por Barros (2021), a identidade docente, como as outras identidades profissionais, pode ser vista através de tendências. A primeira delas partindo

da premissa de que existe um suposto caminho extremamente funcional e verdadeiro a ser seguido trilhado pela tradição ao longo da história. Dessa forma, a instituição escolar conta com muitos profissionais que utilizam-se do argumento da autoridade para lidar com situações de transgressão da norma estabelecida, em muitos casos sem questioná-la ou percebê-la (TRINQUET, 2010; BARROS, 2021). Por um viés tradicional tendenciosamente idealizado frente uma cultura educacional focada no controle, muitos docentes tendem a pensar que mais autoridade traria uma solução para a insegurança pedagógica experienciada, buscando-se assim, uma manutenção do modelo atual de pedagogia da reprodução (SILVA; MERCADO *apud* NICOLAU; MARINHO; MARINHO, 2017).

Percebe-se que a busca por uma rígida manutenção de uma determinada forma de trabalhar pode ser insustentável. Trinquet (2010), citando Schwartz coloca que a evolução do trabalho é intrínseca ao ser humano e suas interações com o mundo, de forma que as mudanças nas demandas humanas vêm a formar uma relação dialética com as maneiras de engajar-se em atividades laboriosas, gerando-se assim um processo de coevolução fluida.

O argumento da autoridade, embora historicamente possa ter sido visto como funcional, na percepção docente do século XX com foco na manutenção do mito de uma ordem escolar (BARROS, 2021), necessita ser revisto no século XXI já que a atividade laboriosa está em constante mudança e é muito marcada pela subjetividade (TRINQUET, 2010).

Nesse sentido, essa construção identitária torna-se latente na consciência de muitos licenciados e licenciandos, potencializando a perpetuação da norma tradicional e gerando angústias contemporâneas por sua incompatibilidade com as mudanças do mundo atual (TRINQUET, 2010). Contudo, nota-se que culturalmente, uma escola no Brasil com professores que zelam menos por uma pretensão de uma idealizada ordem educacional, pode vir a ser mal interpretada frente o senso comum como sendo pouco funcional, gerando angústia em muitos de seus funcionários (BARROS, 2021).

Além disso, nesta temática Lembke (2024) traz conceitualizações referentes à neurobiologia do comportamento humano, apontando incoerências e desafios contemporâneos gerados pela economia da atenção e do consumo. Estudada por autores como NORMOSE (2021), Omena, Rosa e Baldi (2015), a economia da atenção, dinâmica internacional na qual o Brasil não deixa de estar inserido, faz dos *smartphones,* equipamentos que viabilizam a captura ao máximo da atenção das pessoas que o manuseiam, utilizando-se de estímulos sensoriais constantes e gerando prazer instantâneo ao usuário para isso (LEMBKE, 2024). Seguindo-se neste caminho, a nível de saúde mental coletiva, Haidt (2024) conduziu estudos com foco em demonstrar o quanto a abstenção do uso do *smartphone* pode ser benéfica às crianças e adolescentes se feita de forma conjunta pela sociedade, entendendo-se mais uma vez que os aparelhos eletrônicos não são necessariamente inofensivos aos usuários.

Assim, se o *smartphone* se apresenta como um dispositivo, no sentido de equipamento, apresenta-se, igualmente, como dispositivo no sentido atribuído por Foucault (2022), significando uma teia, uma rede que envolve múltiplos elementos heterogêneos, que apresentam um ou múltiplos objetivos numa dimensão funcional própria. As utilizações e finalidades cada vez mais variadas das redes sociais encontram no *smartphone* (equipamento) o meio mais adequado para agregar conexão e mobilidade que permitem organizar e estruturar essa rede.

PROBLEMA DE PESQUISA:

Diante destas constatações, apresentamos o seguinte problema de pesquisa: Que efeitos podemos identificar na percepção dos trabalhadores da educação acerca do uso dos smartphones tanto no contexto geral quanto no profissional e como a utilização deste dispositivo pode vir a ser mediada em cenário educacional brasileiro?

OBJETIVOS:

Objetiva-se mapear, com base nos dados obtidos na literatura científica até o momento, que efeitos podemos identificar na percepção dos trabalhadores da educação acerca do uso geral dos smartphones em contexto escolar e como a utilização deste dispositivo pode ser mediada em cenário brasileiro? Um dos caminhos que almeja-se seguir para cumpri-lo é a partir da definição dos efeitos psicossociais vindos, a começar da percepção do uso dos smartphones pelos trabalhadores do setor de educação brasileira em contexto profissional, ou seja, na escola.

A identificação de quais foram as medidas até aqui tomadas para mediar o uso de smartphones na instituição escolar, seguido de suas consequências psicossociais, também vêm a ser estratégias fundamentais na realização do que este artigo se propõe a fazer.

JUSTIFICATIVA:

O atual paradigma da educação brasileira conectado ao avanço tecnológico e a utilização do *smartphone* em sala de aula têm despertado diversas questões latentes ao ensino e a postura docente frente a essas novas possibilidades de intervenção. Parte da população brasileira afirma sentir-se insegura com este novo dispositivo na escola, enquanto outra vê os avanços como promissores. A tendência nacional é que sua utilização se perpetue em cada vez mais contextos com o avançar dos anos. E danos psicológicos pelo uso dos smartphones foram registrados ao redor do mundo na pesquisa de Haidt (2024). Aspectos culturais, históricos, evolutivos e neurológicos devem ser levados em consideração com relação ao manejo dessas tecnologias. Assim, o smartphone constitui um elemento disparador e mediador nas relações em toda a sociedade brasileira e permeia também o aspecto educacional, fomentando assim a necessidade de estudos sobre a temática prática laboriosa educacional que envolve a temática.

Nota-se, assim, que a revisão aqui proposta pode ser de grande relevância para a sociedade no geral, principalmente para os professores de escolas públicas e privadas, pais de alunos e alunos interessados em aprender mais sobre as instituições e relações de trabalho em que vêm sendo inseridos no sistema capitalista sob o contexto da economia da atenção.

CAMINHOS METODOLÓGICOS

Realizou-se uma revisão bibliográfica (LAKATOS; MARCONI, 1991) com foco em buscar nas plataformas SCIELO e Google Acadêmico por conteúdos científicos referentes às temáticas: docência, educação e *smartphones*. Além disso, a pesquisa estendeu-se para textos sobre saúde mental, capitalismo de vigilância (ZUBOFF, 2021; REICH et al. 2021), neurociência do consumo (LEMBKE, 2024), sociologia, filosofia (FOUCAULT, 2022) e adolescência no século XXI (HAIDT, 2024). Além de vídeos no *Youtube* embasados em textos acadêmicos da área de história,

sociologia e política, com foco em compreender-se conceitos referentes à economia da atenção (NORMOSE, 2021).

O DESAFIO IMPOSTO PELA ECONOMIA DA ATENÇÃO

Conforme conceitualizado por NORMOSE (2021), a economia da atenção, dinâmica na qual o Brasil está inserido na atualidade, faz com que o objetivo dos *smartphones* seja capturar ao máximo a atenção das pessoas, utilizando-se de estímulos sensoriais constantes e gerando prazer instantâneo ao usuário (LEMBKE, 2024; NORMOSE, 2021). Lembke (2024) denomina essa dinâmica de *economia de dopamina*, que encontra no sistema econômico capitalista o espaço que faz com que muitas pessoas tenham desregulada a balança entre prazer e sofrimento, fundamental para um funcionamento homeostático da neurobiologia humana:

> "[...] os neurocientistas verificaram que o prazer e o sofrimento são processados em regiões sobrepostas do cérebro e trabalham via um mecanismo de processo oponente.7 Outra maneira de dizer isso é que o prazer e o sofrimento funcionam como uma balança. Imagine que nosso cérebro contenha uma balança com um ponto de apoio no centro. Quando não há nada na balança, ela fica nivelada com o chão. Quando sentimos prazer, a dopamina é liberada em nosso circuito de recompensa, e a balança inclina-se para o lado do prazer. Quanto mais ela se inclina, e quanto mais rápido, mais prazer sentimos. Mas aqui está o importante sobre a balança: ela quer permanecer nivelada, ou seja, em equilíbrio. Ela não quer ficar inclinada por muito tempo para um lado ou outro. Sendo assim, sempre que a balança se inclina em direção ao prazer, mecanismos autorreguladores poderosos entram em ação para nivelá-la novamente. Esses mecanismos autorreguladores não exigem um pensamento consciente nem um ato de vontade. Eles simplesmente acontecem, como um reflexo. [...] Ou, como dizia o velho ditado: Tudo que sobe tem que descer." (LEMBKE, 2024, p.66-67).

Haidt (2024), por sua vez, conduziu estudos com foco em demonstrar o quanto a abstenção do uso do smartphone pode ser benéfica às crianças e adolescentes se feita de forma coletiva, entendendo-se assim que os aparelhos eletrônicos não são necessariamente inofensivos,

Além disso, de acordo com Haidt (2024), a noção de controle de impulsos, junto da autogestão durante a adolescência podem ser vistos como neurobiologicamente incoerentes já que o lobo pré-frontal, responsável pelas funções executivas, não está plenamente desenvolvido até os 25 anos, tornando estes sujeitos vulneráveis a engajar-se em múltiplas tarefas, ou seja, menos suscetíveis a serem controlados de forma a focar sua atenção em uma tarefa específica de forma rígida, principalmente quando o *smartphone* estimula o contrário disto ao longo de várias horas do dia. Neste sentido, diversos danos causados pelo dispositivo podem ser explicitamente notados em crianças e adolescentes, inclusive percebidos por eles, que seriam: a falta de sono, o vício e a dificuldade em interessar-se pelo mundo na ausência do *smartphone* (HAIDT, 2024).

Compreendendo que o controle de impulsos está bastante conectado ao lobo pré-frontal e que este ainda não está plenamente desenvolvido na adolescência, pode-se observar conexões com o que Britzman postula sobre o fazer docente, notando-se incoerências neurobiológicas no processo:

> De modo geral, Britzman (2003) apresenta três mitos culturais relacionados à docência. O primeiro reflete a ideia de que tudo depende do professor. Com base nesse mito, o professor precisa controlar os alunos para não ser controlado, pois o controle seria

> essencial para que houvesse aprendizagem. Assim, caso algo fuja do controle e não ocorra como esperado, a culpa será apenas do professor. O segundo mito propaga a noção de professor como expert, aquele que deve saber todas as respostas. Nessa perspectiva, o professor sente-se em uma constante busca para preencher a falta de conhecimento, uma vez que parece nunca saber o suficiente para ensinar. Por fim, o terceiro mito entende a profissão como um dom, em que alguém nasceria para ser professor. De acordo com esse terceiro mito, a pedagogia é reduzida a técnicas que comporiam um estilo de ensinar. Ao professor, que nasceu para essa profissão, cabe experimentar vários estilos, "como um figurino: você experimenta diferentes personagens até que o personagem correto seja encontrado" (BRITZMAN, 2003, p. 231, apud BARROS 2021).

Esses mitos constituem então uma plataforma ideológica que dão suporte a uma idealização da função docente ou do trabalho docente. Existe assim, uma noção identitária com diversas tendências. Woodward aponta que,

> A primeira tendência, que aborda as identidades com base em uma origem ou essência, segundo Woodward (2014), parte da premissa de que há uma suposta "verdade" da tradição e da história. Para isso, recorre-se a um passado e/ou a uma tradição como tentativa de recuperar uma verdade, uma unidade, uma essência que dê sentido e legitimidade à identidade que se busca manter no presente, mesmo que esse passado ou essa tradição precise ser criado. Logo, esse ideal de identidade como algo unificado, centrado, estável, herdado e bem determinado seria efeito das narrativas e das tradições construídas para sua legitimação no presente" (WOODWARD, *apud* BARROS (2021) p. 192-193).

Conforme nomeado por Silva, a definição de uma identidade pode estar submetida às relações de poder estabelecidas socialmente, em que certos sujeitos têm o poder de defini-la. Logo, fixar e normalizar uma identidade significa,

> eleger [...] uma identidade específica como parâmetro em relação ao qual as outras identidades são avaliadas e hierarquizadas. Normalizar significa atribuir a essa identidade todas as características positivas possíveis, em relação às quais as outras identidades só podem ser avaliadas de forma negativa. (SILVA *apud* BARROS, 2021 p. 193).

Nota-se que culturalmente, uma escola no Brasil com professores que zelam menos por uma idealizada pedagogia ordenada, poderia vir a ser mal interpretada frente o senso comum como sendo pouco funcional, gerando angústia em muitos de seus funcionários já que essa postura iria contra os mitos da identidade docente tradicional. Notou-se isso em muitos licenciandos de língua inglesa supervisionados por Barros (2021):

> A proposta [...] de trabalharmos em nossas aulas com o smartphone na vertente do letramento digital foi um dos desafios mais difíceis pelo qual passamos. Especialmente, pelo fato de serem aulas de inglês, pois acreditávamos que o smartphone acabaria se tornando uma distração para aqueles estudantes que não simpatizam com a língua estrangeira. (BARROS, 2021 p. 195)

Contudo, a manutenção de uma determinada forma de trabalhar pode ser insustentável pois, conforme conceitualizado por Trinquet (2010):

> A evolução do trabalho corresponde a uma capacidade especificamente humana, que o filósofo francês Yves Schwartz – o principal precursor da abordagem ergológica – chama de uso de si [...] Essa capacidade, que somente os humanos possuem, permite-lhes usar de si mesmos como lhes convém. É uma liberdade – que é perceptível por todo o mundo – , muito limitada pelas coerções inevitáveis, mas nunca há somente uma única melhor maneira de fazer as coisas. Pois, sempre há escolhas, por mais ínfimas que elas sejam. É isso que diferencia os seres humanos dos robôs, estes fazem sempre igual e tal como foram programados. Um robô não tem estado de alma, enquanto que um humano sempre hesita porque é consciente e pode escolher, adaptar-se, atualizar e, portanto, inovar. [...] Isso quer dizer, para ir depressa: que a evolução do trabalho, desde muito tempo, explica, por um lado, a evolução do Homem e que a evolução do Homem explica, por outro lado, a evolução de sua atividade laboriosa. Que há uma íntima dialética entre essas duas evoluções. E que essa dialética consiste em um dos principais motores da evolução humana.

É importante destacar que estes objetivos e construções identitárias historicamente não passam de mitos ligados a pretensões sociais irrealistas, já que, por exemplo, a noção de controle com a utilização de estratégias coercitivas não se mostra legalmente aceitável na atualidade. Ao longo da história essas estratégias demonstraram-se extremamente falhas no processo de constituição de sujeitos da aprendizagem crítica, gerando um ambiente de repressão comportamental e manifestação interna e externa de fortes afetos negativos, como explicitado e exemplificado por *Pink Floyd*, (1979) na canção *"Another Brick in the Wall pt 2"*. Neste sentido, dado o amplo impacto cultural em seu tempo e nas gerações futuras que tiveram acesso a esta música, é de se estranhar que futuramente viriam a ser descobertas incompatibilidades neurobiológicas envolvendo estes métodos de ensino tradicionais? Dado que envolvem um controle comportamental precoce de crianças e adolescentes para fins de realização de atividades determinadas por adultos e na contemporaneidade por empresas de tecnologia, as quais pouco se importam com as necessidades evolutivas de seres humanos em desenvolvimento (HAIDT, 2024).

Apesar dessa problemática com relação ao controle, conforme conceituado por Barros (2021), o controle do processo pedagógico é de extrema importância na autoestima e construção identitária tradicional docente, colocando muitas metas a serem atingidas com um direcionamento direto dos alunos ao longo do tempo em uma suposta carreira de professor ideal. E no sentido da utilização do *smartphone*, a princípio muitos docentes experienciaram uma certa angústia após constatar que o aparelho viria a reduzir ainda mais esta percepção de controle pedagógico, seja pelas infinitas possibilidades de utilização da novidade tecnológica ou pelo desafio de compreender o funcionamento de seus recursos (BARROS, 2021). Contudo, a utilização de ferramentas virtuais, como grupos de *WhatsApp*, reduziu a suposta percepção de controle docente, mas aumentou o engajamento em aula por parte dos discentes, obtendo-se resultados mais satisfatórios na conclusão das atividades de língua inglesa na referida escola da pesquisa supervisionada por Barros (2021).

> [...] uma das nossas propostas foi criar um grupo no aplicativo WhatsApp, já que era a única forma de utilizar a tecnologia fora da escola, tendo em vista que o espaço escolar não possuía acesso à internet. [...] O nosso maior medo era que, com a criação do grupo no WhatsApp, os alunos desviassem o foco do nosso objetivo, mas o que aconteceu foi uma aceitação enorme por parte deles. (BARROS,2021 p.195)

Portanto, percebe-se que incertezas latentes ao que é ser profissional da educação foram aumentadas a partir da popularização dos *smartphones*, produzindo angústias, já que a maioria das pessoas não possui conhecimento suficiente sobre seus funcionamentos, mesmo as pessoas "nativo digitais", ou seja, que nasceram após o advento dessas mudanças geradas pelo capitalismo de vigilância e economia da atenção (BARROS, 2021; ZUBOFF, 2021).

Portanto, o relato do Prof. Álvaro trazido pelo estudo de Nicolau; Marinho; Marinho (2017), afirma que:

> [...] quando a gente quer usar o celular, a gente tem que comunicar, por exemplo, à coordenação de que a gente vai fazer isso. Mas, poxa, apareceu uma palavra lá no texto, eu tenho que parar aquele determinado momento para avisar o coordenador, para depois falar: Olha, gente, pode pesquisar a palavra. Não dá, né?[...] é inegável que a escola não está preparada para fazer isso [integrar as TDMIC ao currículo], que a escola não está conseguindo fazer isso porque ela fica na mera proibição e não na conscientização do uso de maneira adequada."

O argumento da autoridade controladora do uso do *smartphone* gera um clima de insegurança docente, fomentando problemas latentes à prática pedagógica predominante, marcada pela reprodução.

CONCLUSÃO

O atual estudo tratou da questão do acesso às redes sociais viabilizado pela utilização dos *smartphones* na instituição escolar e na sala de aula. Contudo, outras pesquisas referentes ao uso e função do *smartphone* nas outras atividades cotidianas, por exemplo, fora da sala de aula, mas que interferem em suas dinâmicas também, inclusive sobre o trabalho do professor como dinâmicas de grupos de *WhatsApp* e aplicativos de comunicação precisam ser abordadas. Sabe-se que a economia da atenção e o funcionamento algorítmico influenciam o envolvimento do estudante, a sugestão de conteúdos referentes ao *Youtube* para estudos em casa apresenta desafios diferenciados referentes à gestão do tempo estudantil. E sob essas demandas o Estado já buscou organizar a proposição de medidas fiscalizadores para serem votadas no congresso nacional pautadas em estudos internacionais que mostraram uma queda em desempenho acadêmico após utilização de smartphones em sala de aula (SOUSA, 2024). Nesse sentido, é importante chamar a atenção para os aspectos envolvidos nas condições tecnológicas de utilização do próprio equipamento, do *smartphone*, ou seja, na dinâmica dos aplicativos, por exemplo, em constante atualização, na variedade das inserções nos "espaços virtuais" por onde se pode circular na rede. Cabe a reflexão de por quais razões esses equipamentos tecnológicos reduzem a potência do desempenho acadêmico de jovens estudantes, o que seria de fato esta redução apresentada e quais fatores psicossociais estão relacionados ao fenômeno? Dado que conforme o presente estudo detectou, a educação vem com problemas estruturais maquiados por mitos identitários a respeito da docência desde o século XX, perpetuando-se de forma latente a consciência de muitos profissionais nativos digitais, ou seja, nascidos após os anos 1990.

É necessário notar que a pesquisa feita por Haidt (2024) foi um ponto de partida que apontou para soluções tendencialmente individualizadas ou que consideram microgrupos, sem levar em conta elementos históricos, culturais e institucionais, políticos e econômicos, seja em espaços socioculturais norte-americanos, seja espaços de outras nações, por exemplo. Apontando-se assim a necessidade de mais estudos dentro da temática. Isso fica evidenciado

quando o autor apresenta poucos questionamentos seja a respeito dos processos sociais mais amplos no sistema econômico capitalista e a questão das diferenças entre classes sociais ao redor do mundo, seja a respeito da função escolar tradicional com seus mecanismos de reprodução passiva muito presentes na atualidade apesar dos *smartphones* (NICOLAU; MARINHO; MARINHO, 2017). Dessa forma entende-se que a regulamentação da utilização dos dispositivos e das redes, feita de forma coletiva por docentes e discentes pode abrir espaço para maior potência de atuação e congruência pedagógica no processo de ensino nas escolas, possibilitando uma abertura institucional para uma Pedagogia da Autonomia (FREIRE, 1996).

Conclui-se, assim que, para uma compreensão mais ampla e adequada dessa problemática, devem ser levados em consideração aspectos tecnológicos, culturais, históricos, evolutivos e neurológicos com relação ao manejo dessas tecnologias dado que a economia da atenção e o capitalismo de vigilância estão inseridos em múltiplos contextos humanos no século XXI.

REFERÊNCIAS

BARROS, Walter V. **Construção identitária e formação de professores "nativos digitais" no estágio supervisionado de língua inglesa.** Trab. Ling. Aplic., Campinas, n(60.1): 191-202, jan./abr. 2021.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. 22. ed. Rio de Janeiro: Graal, 2022.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996

HAIDT, J. **A geração ansiosa**. São Paulo: Companhia das Letras, 2024.

JESUS, Janile Silva Rodrigues; JESUS, Bruno Souza. O impacto do uso do smartphone na educação escolar: uma Revisão Sistemática. **Revista Prática Docente**, v. 7, n. 2, p. e22057-e22057, 2022

LAKATOS, E.M.; MARCONI, M. de A. **Metodologia científica**. 2. ed. Rev. Ampl. São Paulo: Atlas, 1991

LEMBKE, Anna. **Nação dopamina**. São Paulo: Vestígio, 2024.

NICOLAU, Ricardo M.; MARINHO, Simão P.; MARINHO, Alessandra M. Simões. **Tecnologias digitais móveis na educação básica: nem tanto ao céu, nem tanto ao inferno**. VI Congresso Brasileiro de Informática na Educação (CBIE 2017).Anais dos Workshops do VI Congresso Brasileiro de Informática na Educação (WCBIE 2017).

NORMOSE. **COMO AS REDES SOCIAIS ROUBAM SUA ATENÇÃO E SEU TEMPO?**:Economia da Atenção. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=CorGoD6QXZk&t=4s. Acesso em 10/06/2024

OMENA, J.J.; ROSA, J.M.; BALDI, V. Atravessando a economia da atenção e dos likes: a política das plataformas digitais. In: PIRES, H.; CURADO, M.; RIBEIRO, F.F.; ANDRADE, P.J. de O. (orgs). **Cibercultura**: circum-navegações em redes transculturais de conhecimento, arquivos e

pensamento. Universidade do Minho: Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade. Disponível em: https://hdl.handle.net/1822/48374.

REICH, Rob; SAHAMI, Mehran; WEINSTEIN, Jeremy M. **Erro de sistema**. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2022.

SOUSA, Gabriel de. **Ministério da Educação vai propor lei para proibir uso de celulares em sala de aula**. Zero Hora. Porto Alegre. 20 de set. 2024. Educação Básica. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/educacao/educacao-basica/noticia/2024/09/ministerio-da-educacao-vai-propor-lei-para-proibir-uso-de-celulares-em-sala-de-aula-cm1b8cqkg017w01334prim8na.html#:~:text=Discuss%C3%A3o-,Minist%C3%A9rio%20da%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20vai%20propor%20lei%20para%20proibir,celulares%20em%20sala%20de%20aula&text=O%20ministro%20da%20Educa%C3%A7%C3%A3o%2C%20Camilo,de%20educadores%20e%20gestores%20p%C3%BAblicos.>. Acesso em: 15 out. 2024.

The Wall. Reino Unido: Harvest Records, 1979, 1-2 LPs. PINK FLOYD – **The Wall**. Direção: Alan Parker, Animação: Gerald Scarfe, Produção: Alan Marshall.

TRINQUET, Pierre. Trabalho e educação: o método ergológico. **Revista HISTEDBR On-line, Campinas,** SP, v. 10, n. 38e, p. 93–113, 2012. DOI: 10.20396/rho.v10i38e.8639753. Disponível em: https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/histedbr/article/view/8639753. Acesso em: 15 out. 2024.

ZUBOFF, S. **A era do capitalismo de vigilância:** A luta por um futuro humano na nova fronteira do poder. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021.

DIAGNÓSTICO DO BEM-ESTAR NO TRABALHO DOS SERVIDORES DE BIBLIOTECAS DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA FEDERAL

Iranise Moro Pereira Jorge
Universidade Federal do Paraná, Pós-doutora em Ciências Sociais -Lisboa/PT, Doutora em Engenharia de Produção-UFSC, ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9014-6801, E-mail: iranise@ufpr.br

Lais Thaina Nenemann Kreutzer
Universidade Federal do Paraná, Graduanda em Terapia Ocupacional, ORCID: https://orcid.org/0009-0004-2180-833X, E-mail: laisthaina@ufpr.br

Giovana Natasha Sluzala
Universidade Federal do Paraná
Graduada em Terapia Ocupacional, ORCID:https://orcid.org/0009-0007-1446-0576, E-mail: giovana.n.sluzala@gmail.com

Daniela da Silva Rodrigues
Universidade de Brasília, Doutora em Terapia Ocupacional, ORCID: https://orcid.org/0000-0001-7391-1794, E-mail: danielarodrig@unb.br

RESUMO

A pesquisa investiga o bem-estar no ambiente de trabalho, um conceito que ganhou importância a partir dos anos 1950 como um indicador de qualidade de vida. Esse tema se desenvolveu no contexto profissional com o intuito de aprimorar as relações laborais dos trabalhadores. O estudo foi realizado em bibliotecas de uma universidade do sul do país com o objetivo de mapear o bem-estar no trabalho dos servidores dessa instituição. Optou-se por uma abordagem quantitativa, observacional e transversal. A coleta de dados ocorreu entre diversas bibliotecas de vários campi da universidade e contou com a participação de 97 servidores que responderam a dois questionários: um formulário e a Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBT). A análise foi realizada de acordo com as diretrizes da própria Escala e com o auxílio do Programa *Microsoft Office Excel®*, utilizado para a análise estatística descritiva e frequência absoluta e percentual. Com base nos questionários aplicados, buscou-se compreender as necessidades e o grau de satisfação no ambiente de trabalho nas diversas bibliotecas da universidade. Os resultados da pesquisa mostraram que a maioria dos servidores (53,60%) possui uma avaliação positiva, graduada como excelente, sobre a relação com seus superiores e colegas. No entanto, foram detectadas áreas de descontentamento, a exemplo da segurança no local de trabalho (38,14%) e da estrutura do acervo (61,86%). O mobiliário recebeu avaliações favoráveis, mas ainda demanda aprimoramentos a partir de parâmetros da Norma Regulamentadora – NR 17, por exemplo, adequações do layout, das cadeiras pela ausência de regulagem e das mesas, que possuíam canto vivo. Além disso, os dados indicaram que 65,97% dos participantes trabalham até seis horas diárias, sendo que a maior parte atua no turno da manhã/tarde. Conclui-se que o estudo realçou a relevância de investir em melhorias nas condições de trabalho nas bibliotecas, especialmente no que tange à segurança geral do setor, bem como na adequação do espaço laboral, e à estrutura do acervo, especificamente a iluminação, ventilação e ruído do ambiente. Esses investimentos podem criar um ambiente mais propício e satisfatório para os servidores, contribuindo para o

bem-estar no trabalho e, em consequência, para a eficiência e a qualidade dos serviços oferecidos.
Palavras-chave: Saúde do Trabalhador. Bibliotecas Universitárias. Servidor Público. Escala de Bem-estar no Trabalho.

ABSTRACT

The research investigates well-being in the workplace, a concept that gained importance in the 1950s as an indicator of quality of life. This theme developed in the professional context with the aim of improving workers' labor relations. The study was conducted in libraries at a university in the South of the country with the aim of mapping the well-being at work of the employees of this institution. A quantitative, observational and cross-sectional approach was chosen. Data collection took place in several libraries on several campuses of the university and involved the participation of 97 employees who answered two questionnaires: a form and the Workplace Well-Being Scale (WBS). The analysis was performed according to the guidelines of the Scale itself and with the help of the Microsoft Office Excel® program, used for descriptive statistical analysis and absolute and percentage frequency. Based on the questionnaires applied, the aim was to understand the needs and the degree of satisfaction in the work environment in the various libraries of the university. The results of the survey showed that most employees (53.60%) gave a positive assessment, rated as excellent, regarding their relationship with their superiors and colleagues. However, areas of dissatisfaction were detected, such as workplace safety (38.14%) and the structure of the collection (61.86%). The furniture received favorable assessments, but still requires improvements based on parameters of the Regulatory Standard – NR 17, for example, adjustments to the layout, the lack of adjustment of chairs and the tables, which had sharp corners. In addition, the data indicated that 65.97% of the participants work up to six hours a day, with the majority working the morning/afternoon shift. It is concluded that the study highlighted the importance of investing in improvements to working conditions in libraries, especially with regard to the general safety of the sector, as well as the adaptation of the workspace and the structure of the collection, specifically the lighting, ventilation and noise of the environment. These investments can create a more favorable and satisfactory environment for employees, contributing to well-being at work and, consequently, to the efficiency and quality of the services offered.
Keywords: Welfare; Work; University Libraries; Public Server.

INTRODUÇÃO

O conceito de bem-estar está atrelado à vivência do indivíduo em relação a sua vida no contexto geral. O bem-estar é uma experiência pessoal e única, marcada por emoções positivas frequentemente e uma avaliação positiva da vida como um todo. Essa avaliação é feita a partir de critérios individuais e subjetivos (CARNEIRO; BASTOS, 2020). Com o tempo, esse conceito foi ampliado para diferentes áreas da sociedade, sendo incorporado ao ambiente profissional, com o propósito de esclarecer melhor a relação de trabalho do indivíduo (TRIGO et al., 2007).

O bem-estar pode ser entendido por diferentes abordagens que permitem aprofundar a análise sobre uma temática. Pesquisas realizadas apresentam diversas perspectivas de bem-estar, entre elas: a) o Bem-Estar Subjetivo (BES), de cunho mais pessoal, abrange aspectos positivos e negativos a partir de uma avaliação subjetiva da pessoa (DIENER, 1984); b) Bem-Estar Psicológico, que segundo Gosendo et al. (2012) está baseado nas experiências e subjetividade pessoal e auto realização; c) Bem-Estar no Trabalho (BET), que pode ser entendido como um

estado mental positivo, que se baseia em três aspectos principais: satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento afetivo com a organização (SIQUEIRA et al., 2014). Este estudo adota como pressuposto teórico do BET.

Para compreender o BET, Nascimento (2006) aponta a necessidade de considerar os vínculos com a organização do trabalho e a atividade laboral, não se restringindo apenas às observações do ambiente (estrutura e layout), formas de organização, clima organizacional e gestão. Nesse sentido, entende-se que o trabalho, considerando suas tarefas e atividades, suas condições e as relações interpessoais estão atreladas à organização do trabalho e ao modelo de gestão.

Os processos laborais desencadeiam diferentes percepções do indivíduo, tanto positivas quanto negativas, a depender da categoria de trabalho, porque são atividades complexas e se transformam frente ao avanço tecnológico. Tais condições podem ser identificadas em bibliotecas universitárias, por exemplo, porque constantemente se modernizam e as mudanças refletem diretamente nas atividades de trabalho das pessoas.

Em relação aos aspectos organizacionais, as bibliotecas universitárias são compostas por setores com tarefas pré-definidas aos trabalhadores, neste estudo chamados de servidores públicos. Na biblioteca foco desta pesquisa as principais atividades de trabalho estão relacionadas à função prevista na Lei 8.112, de 11 de Dezembro de 1990 (BRASIL, 1990) e conforme cita Nóbrega (2021) as atividades podem ser descritas como o acompanhamento de direitos autorais, normalização bibliográfica, orientação para depósito de trabalhos acadêmicos, catalogação dos acervos, curadoria de materiais didáticos, entre outros. Entende-se que servidores envolvidos satisfatoriamente em suas atividades de trabalho, refletem positivamente no bem-estar no trabalho.

A literatura aponta que há poucos programas relativos à promoção da saúde e bem-estar de servidores que trabalham em bibliotecas universitárias, e ainda que existem fatores de riscos inerentes à atividade de trabalho, como riscos ergonômicos (adequação de mobiliários, layout), biológicos (fungos, bactérias), ambientais (baixa ventilação e iluminação), psicossociais (relações interpessoais, divisão de tarefas, pouco reconhecimento do trabalho, sobrecarga), aspectos que acometem o bem-estar e a satisfação do trabalho dos servidores (JORGE et al., 2016; NÓBREGA, 2021; KOBAYASHI et al., 2022).

Portanto, conhecer as dimensões do bem-estar no trabalho dos servidores pode influenciar tanto na saúde, quanto no desempenho, envolvimento e produtividade no trabalho. Diante desse contexto, esta pesquisa tem como objetivo mapear o nível de bem-estar no trabalho dos servidores de bibliotecas de uma universidade pública do sul do país.

METODOLOGIA

Estudo de natureza quantitativa, observacional e transversal realizado no período entre março e maio de 2019. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade Federal do Paraná, em conformidade com as diretrizes para pesquisas envolvendo seres humanos. Todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), conforme os requisitos estabelecidos pela Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS).

A população do estudo foram servidores públicos de bibliotecas de uma Universidade Federal do Sul do país, abrangendo 14 unidades de Curitiba, as duas unidades do litoral do Paraná e uma de Jandaia do Sul, totalizando 17 bibliotecas. Ressalta-se que os cargos presentes no Sistema de Bibliotecas da Universidade deste estudo incluem: assistentes e auxiliares administrativos, auxiliares de biblioteca, bibliotecários (gerais, de referência e documentaristas),

chefes de biblioteca, estatístico, recepcionistas, técnicos administrativos, técnicos de informática e técnicos em tecnologia da informação.

A amostra foi composta por 97 participantes, do total de 180 servidores, conforme informações internas da Biblioteca Central. Foram recebidas 102 respostas, todavia cinco foram desconsideradas pela ausência de informações, representando 53,88% do total.

O critério de inclusão foi: ser servidor ativo da biblioteca SIBI. Como critério de exclusão foram considerados a ausência da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e o não preenchimento da totalidade dos dados nos instrumentos aplicados.

Foram utilizados dois instrumentos: uma anamnese que foi elaborada pelas autoras do estudo com base em dados demográficos, abordando questões pessoais, interpessoais, cargos, jornada laboral, condições do ambiente de trabalho, e a Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBT), que é validada no Brasil, composta por duas partes principais: a primeira avalia os afetos/emoções por meio de 21 itens, sendo 12 itens de humor e emoções negativas e 9 humores e emoções positivas. Enquanto a segunda parte mede a expressividade e a realização no trabalho, abrangendo 9 itens. Ao todo, a escala possui 30 itens.

Neste instrumento as emoções são avaliadas com uma escala de 1 a 5, onde 1 significa "nem um pouco", 2 "um pouco", 3 "moderadamente", 4 "bastante" e 5 "extremamente". na segunda parte que mensura: A relação com o trabalho é mensurada da mesma forma, sendo 1 "discordo totalmente", 2 "discordo", 3 "concordo em parte", 4 "concordo" e 5 "concordo totalmente" (PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

Inicialmente os pesquisadores foram nas 14 bibliotecas localizadas em Curitiba para a apresentação da atual pesquisa, informando os objetivos e convidando os servidores a participarem. Nas bibliotecas fora de Curitiba foi enviado um vídeo do qual a gestão exibiu aos servidores. Em seguida foram enviados e-mails individualmente a todos os servidores, informando novamente sobre a pesquisa e convidando a contribuir. Aquele servidor que respondeu email aceitando participar voluntariamente da pesquisa foi encaminhado um link respondendo a anamnese e o instrumento de BET, que foram disponibilizados no *@Google Forms*. Somente após o aceite e assinatura do TCLE online, os servidores tinham acesso aos instrumentos autoaplicáveis. Para garantir o anonimato, os participantes foram codificados com letras e números, começando com P1 e assim sucessivamente.

A análise dos dados foi realizada de acordo com as diretrizes do instrumento BET e com o auxílio do Programa *Microsoft Office Excel®*, utilizado para a análise estatística descritiva e frequência absoluta e percentual.

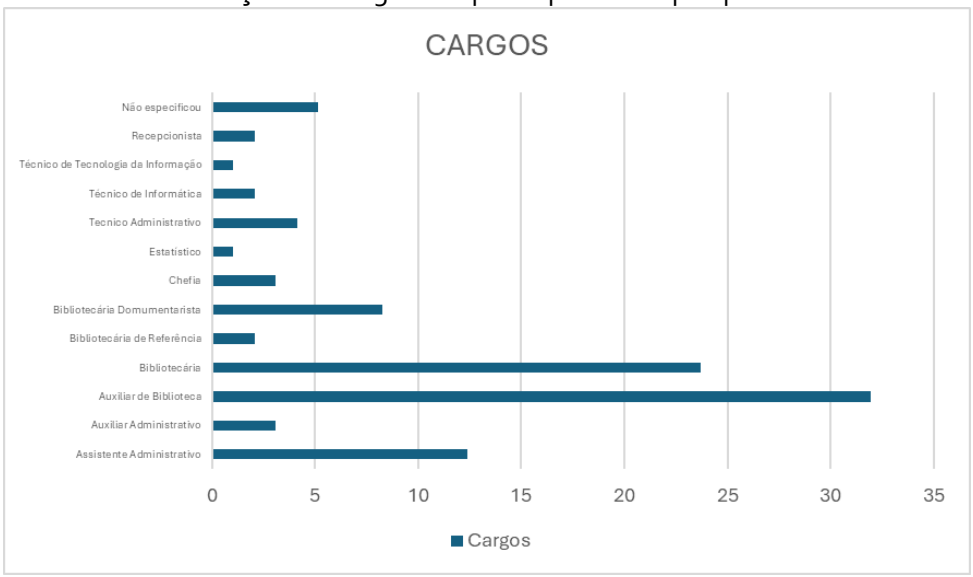
RESULTADOS E DISCUSSÃO

Em relação aos dados sociodemográficos, dos 97 servidores participantes desta pesquisa, 62 (63,91%) eram do sexo feminino e 35 (36,08%) do sexo masculino. A maioria dos servidores encontrava-se na faixa etária entre 40 e 49 anos (26; 26,80%) e entre 50 anos ou mais (26; 26,80%). Do total de participantes, 54 (55,67%) eram solteiros e 50 (51,54%) não tinham filhos.

Considerando os dados da anamnese, relacionadas às questões dos cargos existentes no Sistema de Bibliotecas de uma Universidade Federal do Sul do país, 12 servidores (12,37%) declararam atuar como assistentes administrativos, 3 (3,75%) como auxiliares administrativos, 31 (31,95%) como auxiliares de biblioteca, 23 (23,71%) como bibliotecários, 2 (2,06%) como bibliotecários de referência, 8 (8,24%) como bibliotecários documentaristas, 3 (3,09%) como chefes de biblioteca, 1 (1,03%) como estatístico, 2 (2,06%) como recepcionistas, 4 (4,12%) como técnicos administrativos, 2 (2,06%) como técnicos de informática, 1 (1,03%) como técnico em

tecnologia da informação e 5 (5,15%) não informaram seu cargo dentro do sistema de bibliotecas. O Gráfico 1, a seguir, apresenta essa descrição.

Gráfico 1. Distribuição dos cargos dos participantes da pesquisa no Sistema de Bibliotecas



Fonte: Elaborado pelas autoras com os dados da pesquisa.

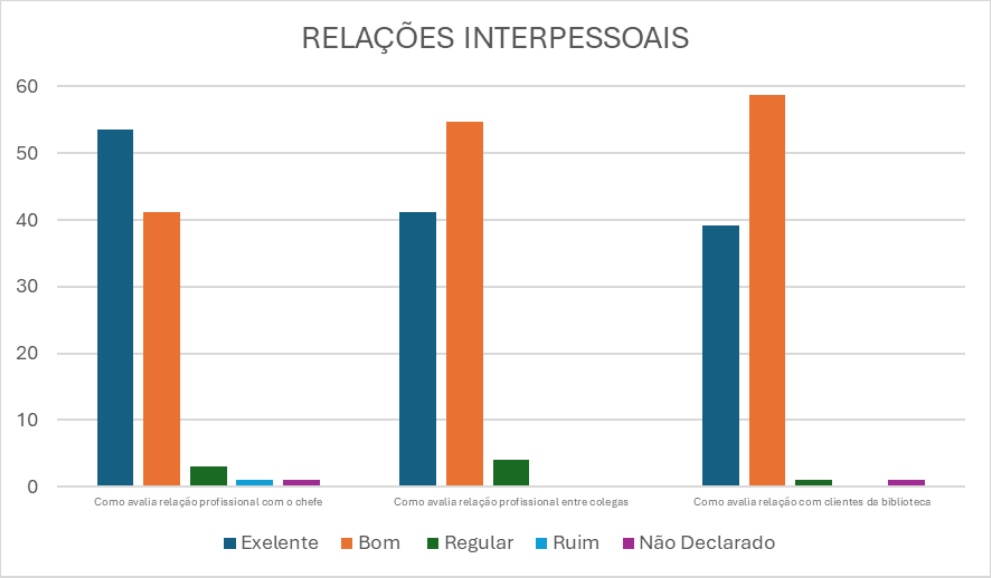
Sobre a jornada de trabalho, 8 (8,24%) servidores informaram que trabalhavam mais de 8 horas por dia, 21 (21,64%) cumpriam até 8 horas diárias, 64 (65,97%) trabalhavam até 6 horas por dia, e 4 (4,12%) não declararam seus horários. Os turnos são divididos entre manhã/tarde e tarde/noite: 58 servidores (59,79%) trabalhavam no turno da manhã/tarde, enquanto 39 (40,20%) atuavam no turno da tarde/noite.

Quanto ao tempo de serviço na biblioteca atual, 26 (26,80%) servidores estavam no setor há até 2 anos, 23 (23,71%) atuavam entre 2 anos e 1 mês até 4 anos, 23 (23,71%) têm entre 4 anos e 1 mês a 7 anos de serviço, e 23 (23,71%) estavam na unidade há mais de 7 anos e 1 mês. Dois servidores não declararam o tempo de atuação. Do total de 97 participantes, 30 (30,92%) já trabalharam em outra biblioteca da universidade, enquanto 67 (69,07%) afirmaram que a biblioteca atual é seu primeiro local de trabalho na instituição.

A jornada de trabalho é um aspecto importante a ser considerado para a preservação da saúde dos trabalhadores. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2009), a garantia de oito (8) horas de trabalho diárias é uma maneira de ratificar os direitos, preservando a saúde e a integridade física e mental dos trabalhadores.

Observou-se que a relação profissional dos servidores com suas chefias foi avaliada pelos participantes, majoritariamente, como excelente por 52 (53,60%) e boa por 40 (41,23%). Em relação aos colegas de trabalho, 53 (54,63%) servidores classificaram a convivência como boa, 40 (41,23%) como excelente e 4 (4,12%) como regular. Já quanto à interação profissional com os usuários da biblioteca, em sua maioria, 57 (58,76%) como boa e 38 (39,17%) como excelente, conforme apresentado no Gráfico 2, a seguir.

Gráfico 2. Relações interpessoais dos participantes da pesquisa

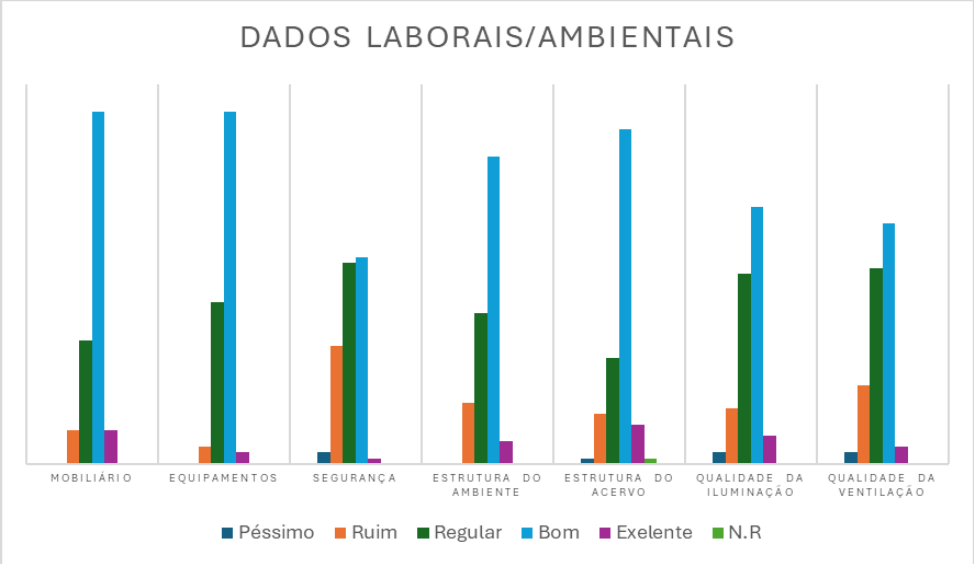


Fonte: Elaborado pelas autoras com os dados da pesquisa.

Estes resultados mostraram uma boa relação interprofissional nos espaços de trabalho, evidenciando relações mais saudáveis no contexto do trabalho, as quais, provavelmente, influenciam no sentimento de bem-estar no trabalho. Estudos mostram que relações saudáveis no trabalho favorecem a melhor comunicação, aprendizado e engajamento nas atividades (SOUZA et al., 2024).

No que diz respeito ao ambiente de trabalho, a maioria 63 (64,94%) classificou as condições do mobiliário como boa e 22 (22,68%) consideraram regulares. Em relação aos equipamentos disponíveis nas bibliotecas, 63 (64,94%) avaliaram como bons e 29 (29,89%) pontuaram como regulares. No quesito segurança, 37 (38,14%) disseram que a segurança é boa e 36 (37,11%) avaliaram como regular. O espaço do ambiente das bibliotecas foi classificado como bom por 55 (56,70%) dos servidores e regular por 27 (27,83%) pessoas. Sobre a qualidade da iluminação, 53% dos participantes avaliaram a iluminação como boa ou excelente, embora ainda haja áreas com condições consideradas inadequadas, entre péssima e regular. Já em relação à ventilação e maus odores, 43 (44,32%) consideraram boa e 69 (71,13%) disseram que não há nesse aspecto, respectivamente. Por fim, sobre o ruído, 52 (53,60%) participantes relataram que há interferência de ruídos. O Gráfico 3, a seguir, apresenta esses achados.

Gráfico 3. Dados ambientais e laborais do ambiente de trabalho dos servidores.



Fonte: Elaborado pelas autoras com os dados da pesquisa.

O ambiente das bibliotecas deve ser cuidadosamente planejado para garantir conforto e tranquilidade aos acadêmicos, demais usuários e servidores, que passam grande parte do tempo no local. Um ambiente adequado favorece a convivência harmoniosa entre os trabalhadores, promove a motivação para o cumprimento de suas funções e contribui para uma jornada de trabalho mais agradável, o que resulta em melhor desempenho das tarefas e preservação da saúde dos servidores (VASCONCELOS, 2001).

Além disso, as condições do ambiente da biblioteca devem atender às demandas das atividades realizadas, garantindo conforto, segurança e bem-estar tanto para os usuários quanto para os funcionários, uma vez que esse é um fator importante para a conservação e preservação dos livros; a importância de obter uma acústica adequada e isolada, a fim de não interromper a concentração dos usuários e iluminação adequada para a atividades que são realizadas (VASCONCELOS et al., 2009). Para isso, é necessário que o espaço esteja em conformidade com as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e orientações de outros autores de referência.

Embora o mobiliário tenha sido bem avaliado pela maioria, esses dados indicam que ainda há necessidade de melhorias, já que uma parte dos servidores ainda utiliza mobiliário considerado inadequado. Nesse sentido, pesquisas revelam que compreender o contexto de trabalho possibilita auxiliar em recomendações sobre como melhorar os fatores e/ou condições laborais, que podem ser determinantes na saúde do trabalhador (GUÉRIN et al., 2001; BRAATZ, 2021). Deste modo, infere-se que considerar a interação das pessoas com o ambiente de trabalho, pode ser uma forma de identificar os riscos presentes na atividade laboral e as condições inadequadas relacionados aos aspectos físicos, organizacionais e cognitivos/emocionais inerentes aos processos de trabalho, de forma a evitar o desconforto, sobrecarga e favorecer o bem-estar e a satisfação no trabalho, bem como garantir segurança e produtividade das pessoas no trabalho.

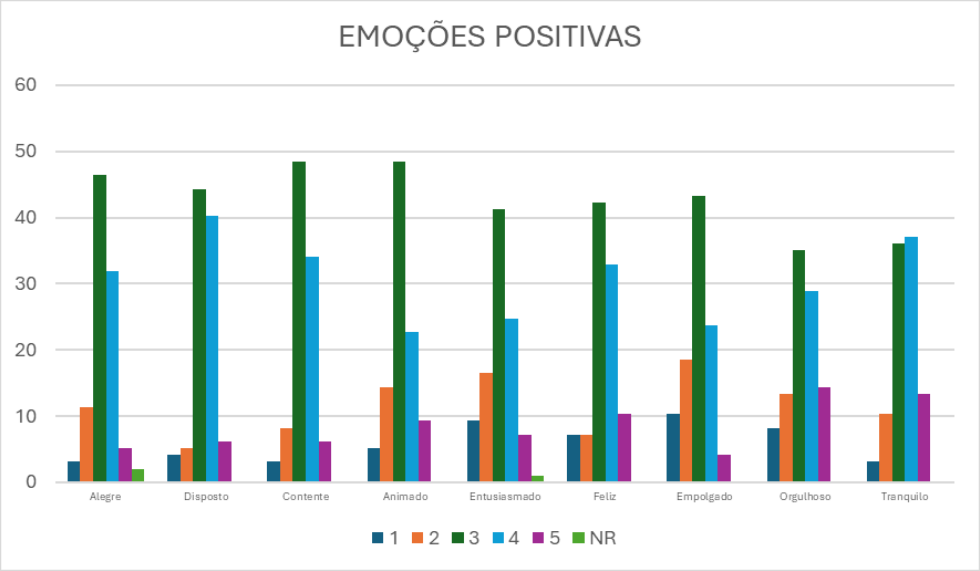
Cabe ressaltar que a segurança foi o aspecto mais crítico relacionado ao ambiente de trabalho desta pesquisa, indicando a necessidade de investimentos para melhorar a segurança e proporcionar um ambiente mais satisfatório. Portanto, entende-se que é necessário a construção de uma política de saúde e segurança nas universidades, que envolvam todos os setores, buscando minimizar os riscos presentes nestes espaços de trabalho. Estudos mostram que iniciativas que valorizam a segurança no ambiente por meio de uma análise minuciosa da situação

de trabalho obtêm resultados positivos em termos de produtividade, segurança e bem-estar no trabalho (BRAATZ et al., 2021).

Apesar dos aspectos ambientais terem sido bem avaliados pelos servidores, é relevante pontuar que a iluminação, ventilação, ruído interferem na produtividade dos trabalhadores. Ações de prevenção e proteção sobre o ambiente devem seguir as normativas, como a NBR 5413 (ABNT, 1992), que estabelecem parâmetros adequados e seguros de 300 lux para áreas de estantes e fichários, e 500 lux para salas de leitura e estudo, e a NBR 10152 (ABNT, 2000), que recomenda níveis de ruído entre 35 e 45 decibéis como adequados para bibliotecas.

No que diz respeito aos achados da Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBT) sobre a sessão de afeto/emoção, os participantes pontuaram 5, com nível de concordância "extremamente", na escala Likert, nas seguintes emoções positivas: orgulhoso (14,43%), tranquilo (13,40%), feliz (10,31%) e animado (9,28%) (Gráfico 4).

Gráfico 4. Emoções positivas no trabalho de acordo com os participantes da pesquisa.

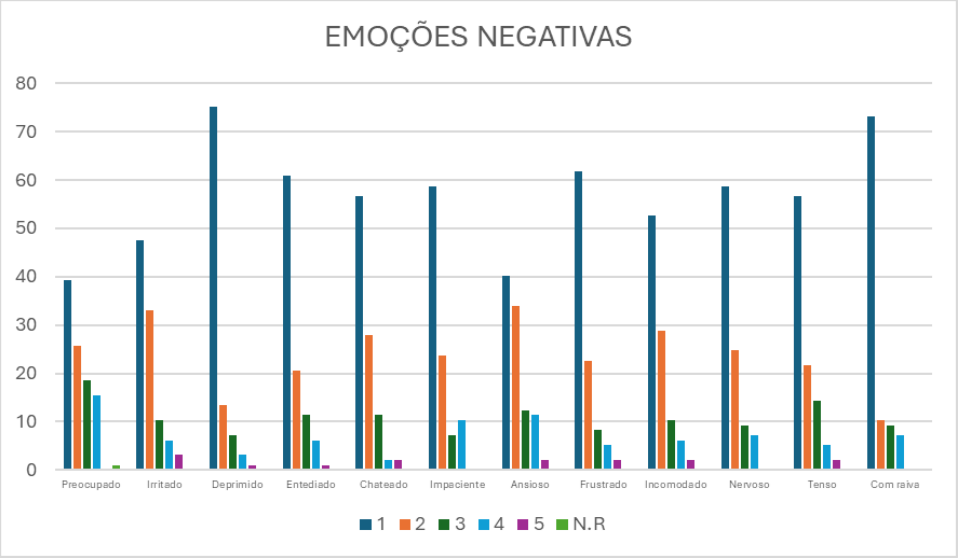


Fonte: Elaborado pelas autoras com os dados da pesquisa.

Esses resultados indicam que as emoções positivas foram mais bem avaliadas, enquanto as emoções negativas receberam pontuações menores, demonstrando um elevado nível de satisfação emocional e bem-estar entre os servidores em relação ao trabalho. Gosendo (2012) reforça que o bem-estar é essencial para a coesão e competitividade dentro de uma organização. Assim, o trabalho é percebido como relevante e gratificante pela maioria dos servidores, o que, por sua vez, contribui para um aumento na produtividade do Sistema de Bibliotecas (SiBi).

Já as emoções negativas foram destacadas pelos participantes com a pontuação 1, "nem um pouco", na escala Likert: não se sente deprimido (75,2%), não sente raiva (73,2%), não se sente frustrado (61,86%), não se sente entediado (60,8) e não se sente impaciente (58,7%). Isso significa que os altos índices revelam que as emoções negativas não estão presentes no ambiente laborativo da SiBi, conforme Gráfico 5, a seguir.

Gráfico 5. Emoções negativas no trabalho de acordo com os participantes da pesquisa



Fonte: Elaborado pelas autoras com os dados da pesquisa.

Segundo os autores Araújo e Oliveira (2008) para manter e ampliar a percepção de emoções positivas, destacam a importância de práticas organizacionais justas, que promovam o reconhecimento e ofereçam suporte ao bem-estar no trabalho. Pode-se inferir que modelos organizacionais cooperativos minimizam emoções negativas no trabalho, como frustração, ansiedade, impaciência, consequentemente o sofrimento do trabalho entre os trabalhadores, e trazendo um sentido e significado para o fazer nessa atividade laboral, ou seja, o prazer no trabalho (DEJOURS, 2010).

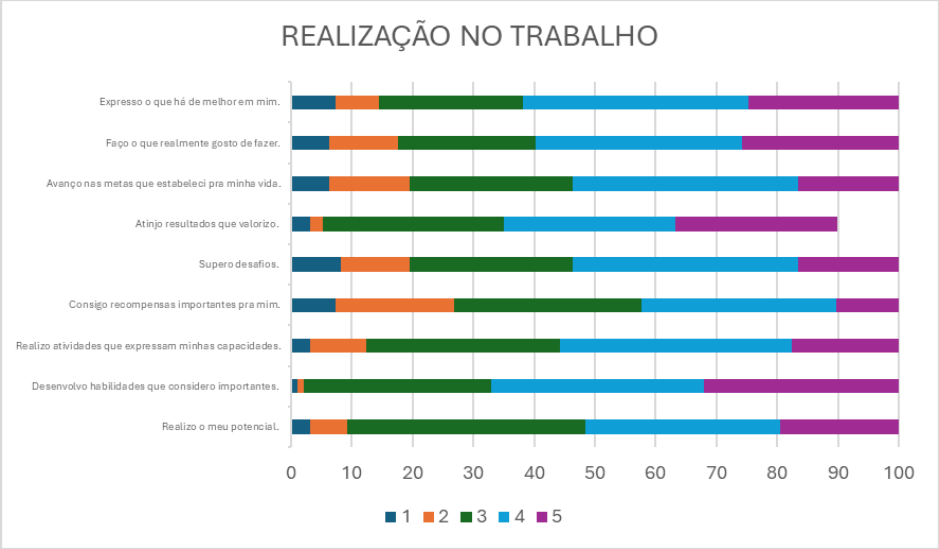
Em relação aos aspectos da expressividade e a realização no trabalho da EBT, foi observado o seguinte resultado na pergunta sobre o desenvolvimento de habilidades consideradas importantes: 1 pessoa (1,03%) escolheu a opção 1, 1 (1,03%) a opção 2, 30 (30,93%) a opção 3, 34 (35,05%) a opção 4 e 31 (31,96%) a opção 5. Esses números sugerem uma percepção positiva, refletindo a valorização e satisfação dos servidores em relação ao seu papel na biblioteca.

A pergunta com a segunda melhor avaliação foi sobre a sensação de alcançar resultados valorizados. Nesse caso, 3 participantes (3,09%) selecionaram a opção 1, 2 (2,06%) a opção 2, 29 (29,90%) a opção 3, 37 (38,14%) a opção 4 e 26 (26,80%) a opção 5. Esses dados indicam que a maioria dos servidores se sente capaz de atingir resultados significativos.

Por outro lado, as perguntas com avaliações mais baixas estão relacionadas à autoavaliação sobre metas individuais de vida, valorização e recompensa pessoal. Sobre as metas estabelecidas, os participantes responderam da seguinte forma: 6 (6,19%) escolheram a opção 1, 13 (13,40%) a opção 2, 26 (26,80%) a opção 3, 37 (37,11%) a opção 4 e 16 (16,49%) a opção 5. Já na pergunta sobre a sensação de recompensa pessoal, as respostas foram: 7 (7,22%) para a opção 1, 19 (19,59%) para a opção 2, 30 (30,93%) para a opção 3, 31 (31,96%) para a opção 4 e 10 (10,31%) para a opção 5.

Em relação à superação de desafios, 8 pessoas (8,25%) optaram pela opção 1, 11 (11,34%) pela opção 2, 26 (26,80%) pela opção 3, 36 (37,11%) pela opção 4 e 16 (16,49%) pela opção 5. Essa foi uma das perguntas com menor pontuação, apontando que, segundo a percepção dos servidores, há poucas oportunidades para superar desafios no ambiente de trabalho.

Gráfico 6. Expressividade e realização no trabalho.



Fonte: Elaborado pelas autoras com os dados da pesquisa.

Guimarães e Neto (2021) destacam que entender a qualidade de vida no ambiente de trabalho como algo que vai além das condições físicas e operacionais das empresas é essencial. Ela também inclui a promoção de melhorias no ambiente laboral. Para isso, é fundamental adotar estratégias que estimulem a automotivação e investir na saúde dos trabalhadores, buscando o equilíbrio emocional, a satisfação e o bem-estar – fatores indispensáveis para a felicidade e o desenvolvimento pessoal e profissional.

De modo geral, esses estudos sugerem que, para o trabalhador alcançar o bem-estar, é necessário que ele se sinta realizado no trabalho e que este ofereça as condições adequadas para promover saúde, satisfação pessoal e profissional (LAVOR et al., 2016). Destaca-se que a insatisfação no trabalho é uma adversidade que afeta emocionalmente os trabalhadores em todas as áreas da organização, tendendo a se tornar um fator de sofrimento comum, especialmente quando o ambiente de trabalho está relacionado a condições insalubres, remuneração abaixo do mercado, falta de reconhecimento e valorização por parte da gestão, além de sobrecarga de trabalho (OLIVEIRA; SOUZA, 2019).

Dessa forma, ressalta-se a importância de as organizações investirem em estratégias de gestão que minimizem os impactos dessas experiências para os funcionários, promovendo uma melhor harmonização entre os interesses dos empregados e os da empresa (BICHETT; VARGAS, 2021).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou mapear o nível de bem-estar no trabalho dos servidores de bibliotecas de uma universidade pública do sul do país. Com base nos resultados da pesquisa, constatou-se que a maioria dos servidores é composta por mulheres, que trabalham 30 horas por semana e o cargo mais ocupado é o de auxiliar de biblioteca.

Os resultados mostraram que os servidores das bibliotecas apresentaram, no geral, bem-estar no trabalho, prevalecendo as emoções positivas em relação ao trabalho. No aspecto interpessoal, a maioria dos participantes indicou ter uma relação de boa a excelente com a chefia, colegas e usuários da biblioteca, o que se destaca como fator promotor de relações saudáveis no ambiente de trabalho.

O estudo também ressaltou a necessidade de investir em melhorias nas condições laborais nas bibliotecas, com foco na segurança, adequação dos espaços e estrutura dos acervos, considerando fatores como iluminação, ventilação e controle de ruído. Esses investimentos podem criar um ambiente mais agradável e satisfatório para os servidores, promovendo o bem-estar no trabalho e, em consequência, elevando a eficiência e a qualidade dos serviços prestados.

O estudo apresentou como limitação a não generalização dos achados, por seu recorte transversal, no entanto, permitiu uma visão abrangente do bem-estar no trabalho dos servidores de uma universidade pública no sul do país, assim como a identificação de lacunas que poderá orientar pesquisas futuras com desenhos qualitativos ou estudos mistos que possibilitem traçar propostas de programas e políticas de promoção da saúde e bem-estar de servidores públicos federais.

Os resultados fornecem uma base importante para compreender e mapear o perfil dos servidores do SiBi, revelando suas potencialidades e sublinhando a importância de utilizar esses dados para direcionar intervenções eficazes e evitar o uso ineficiente de recursos.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, P. M. A.; OLIVEIRA, A. F. Bem estar no trabalho: Impacto das percepções dos valores organizacionais e da confiança do empregado na organização. **Horizonte Científico.** 2008.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS - ABNT. NBR 5413 - Iluminância de interiores, 1992. Brasil.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS - ABNT. NBR 10152 – Nível de ruído para conforto acústico, 2000. Brasil. Disponível em: <http://www.kemperbrasil.com.br/norma10152.html>. Acesso em: 01/09/2024.

BRASIL. Lei nº 8,112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficinal da União**, Brasília, DF, 18 abril. 1991.

BICHETT, M.; VARGAS, S. M. L. Fatores influenciadores na satisfação e motivação ao trabalho no setor público municipal. **Desafio Online**, v. 9, n. 1, 2021.

BRAATZ, Daniel; ROCHA, Raoni; GEMMA, Sandra (org.). **Engenharia do trabalho**: saúde, segurança, ergonomia e projeto. Santana de Parnaíba: Ex-Libris Comunicação Integrada, 2021.

CARNEIRO, L. L.; BASTOS, A. V. B. Bem-estar relacionado ao trabalho: análise de conceitos e medidas. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 72, n. 2, p. 121–140, 1 ago. 2020.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2010.

DIENER, E.; SUH, E. Measuring quality of life: economic, social, and subjective indicators. Social Indicators Research. **Kluwer Academic Publisher**. v.40, n.1-2, p.189-216, 1997.

GOSENDO, E.E.M. et al. Bem estar no trabalho: Relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. **RAC**. v.16, n 5, p.744-764, set/out. 2012. Disponível em: <HTTP://www.anpad.org.br/rac>. Acesso em: 29/08/2018.

GUÉRIN, F. et al. **Compreender o trabalho para transformá-lo**: a prática da ergonomia. São Paulo: Blucher, 2001.

GUIMARÃES, J. V. F.; NETO, E. N. DE S. Bem-estar e Satisfação no Trabalho: Uma Revisão da Literatura Atual. **Revista Rios**, v. 16, n. 32, p. 279–301, 1 dez. 2021.

KOABAYASHI, C. M. M; ALENCAR, M. C. B; SIMONELLI, A.P. Intervenção em bibliotecas de uma Universidade Pública: relato de experiência. **Editora Ciêntifica Digital**, v. 2, p. 132-145, 2022.

LAVOR, A. R. A.; BEZERRA, C. Q. B.; ALVES, M. F. Mo.; LIMA, F. N. S. A importância da Qualidade de Vida no Trabalho para os funcionários e a instituição. **Revista de Psicologia**, v. 10, n. 31, p. 89-103, 2016.

OLIVEIRA, G. S.; SOUSA, H. M. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam a produtividade nas organizações. **Revista Campo do Saber**, v. 4, n. 2, 2019.

NÓBREGA, P. P.; FARIAS, G. B.; SILVA, A. S. R. Bibliotecário de referência e tutoria em educação a distância on-line. **Informação em Pauta**, v. 6, n. especial, p. 53-70, 2021. DOI: https://doi.org/10.36517/2525- 3468.ip.v6iespecial.2021.67920.53-70.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Duração do Trabalho em Todo o Mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229714.pdf.

PASCHOAL, T.;TAMAYO, A. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**, v 7, n 1, p.11-22, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M.; ORENGO, V.; PEIRÓ, J. M. (2014). Bem-estar no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão (pp.39-51). Porto Alegre, RS: Artmed.

SOUZA, M. C. S et al. Prática Interprofissional e Trabalho Colaborativo em uma residência multiprofissional: da dificuldade a efetivação dessas ferramentas. **Revista Interfaces: Saúde, Humanas e Tecnologia**, *[S. l.]*, v. 12, n. 1, p. 4061–4069, 2024. DOI: 10.16891/2317-434X.v12.e1.a2024.pp4061-4069.

TRIGO, T. R., et al. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Revista de psiquiatria Clínica**, v 34, n 5, p. 223-233. 2007. Disponível em: < http://www.hcnet.usp.br/ipq/revista/vol34/n5/223.html>. Acesso em: 02/09/2018.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v.08, n.1, p.23-25, jan./mar., 2001.

VASCONCELOS, C. S. F.; VILLAROUCO, V.; SOARES, M. M. Avaliação ergonômica do ambiente construído: Estudo de caso em uma biblioteca universitária. **Ação Ergonômica**, v. 4, n. 1, p. 5-25, 2009.

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: INTERVENÇÃO NUMA EMPRESA METALÚRGICA NO INTERIOR DE SÃO PAULO

Eliana A. S. Pintor
CEREST Estadual de São Paulo. Mestre em Psicologia da Saúde pela UMESP/SP. Graduada em Psicologia pela UMESP/SP. E-mail: pintoreliana@yahoo.com.br; ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2585-9116

Gabriela M. R. de Lima
CEREST Indaiatuba/SP. Formação Técnica em Segurança do Trabalho pelo Centro de Educação Profissional de Campinas (CEPROCAMP)/SP. E-mail: gabriela.lima@indaiatuba.sp.gov.br. ORCID: https://orcid.org/0009-0002-0865-8766

Luciana Sinézio
CEREST Indaiatuba/SP. Pós-graduada em Saúde Mental e Atenção Psicossocial pela Estácio de Sá/SP. Graduada em Psicologia pela Universidade Paulista/SP. Graduanda em Nutrição pela Estácio de Sá/SP. E-mail: luciana.sinezio@indaiatuba.sp.gov.br. ORCID: https://orcid.org/0009-0008-5995-8375

Luciana S. S. Fernandes
CEREST Indaiatuba/SP. Pós-graduada em Fisiologia do Exercício Aplicada à Clinica pela UNIFESP. Graduada em Fisioterapia pela Universidade Católica de Santos. E-mail: luciana.fernandes@indaiatuba.sp.gov.br. ORCID: https://orcid.org/0009-0006-7159-7467

Rosemairy N. Inamine
CEREST Estadual de São Paulo. Graduada em Fonoaudiologia pela PUC/SP. E-mail: rinamine@cvs.saude.sp.gov.br, ORCID: https://orcid.org/ 0000-0003-4556-9519

RESUMO

O Ministério Público do Trabalho solicitou ao CEREST – Centro de Referência em Saúde do Trabalhador – de Indaiatuba, o qual recebeu apoio do CEREST Estadual de SP - para ação de fiscalização numa empresa metalúrgica do interior do estado de São Paulo com o objetivo de verificar cumprimento de TAC-Termo de Ajuste de Conduta. O inquérito civil foi instaurado a partir de denúncia do sindicato dos metalúrgicos. Foram relatados inúmeros casos de DORT-distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e assédio moral, principalmente, sobre vítimas de acidentes e doenças do trabalho, bem como sobre os trabalhadores em processo de reabilitação e cipeiros; pressão para jornadas extraordinárias. A ação de VISATT-Vigilância em Saúde do Trabalhador/a se deu em 2023. **Método:** análise de documentos (emissão de CAT/afastamentos previdenciários/depoimentos colhidos no inquérito civil) e coleta de dados na empresa (aplicação de Questionário dos Atos negativos, acrescido de perguntas relativas ao TAC). **Resultados:** 69,3% (182) dos trabalhadores de vários setores responderam ao questionário (turnos manhã/tarde). Constatou-se ocorrência de todos os atos negativos, vários tipos de violências; 43% confirmaram prática de assédio moral; no grupo de reabilitados 86% e entre os cipeiros 33% sofriam assédio moral. Foi evidenciado o assédio moral organizacional, pressão para horas extras. Comentários espontâneos agregaram outros tipos de violência: injustiça organizacional, sobrecarga, violação de direitos, vigilantismo. Cumpre dizer que o assédio moral é um problema organizacional (PEZÉ, 2008; SOARES e OLIVEIRA, 2012; ARAÚJO, 2012), com

danos físicos e psicológicos (VALADÃO JUNIOR e MENDONÇA, 2015). **Recomendação:** constituir grupo paritário (gestão, trabalhadores, sindicato) para mudanças na organização do trabalho. **Conclusão**: A empresa recorreu e a equipe contra argumentou. Em audiência recente a empresa não conseguiu responder às indagações do procurador do MPT. O processo aguarda decisão do juiz.

Palavras chave: saúde do trabalhador. violências no trabalho. saúde mental relacionada ao trabalho.

ABSTRACT

The Public Labor Prosecutor´s Office requested to Worker Health Reference Center (CEREST) in Indaiatuba - with support of CEREST State of São Paulo – to carry out an inspection in a metallurgy company in the interior of the State of São Paulo, with the purpose of checking the compliance of the Conduct Adjustment Agreement (TAC). The civil investigation started with complaints made by the metalwokers' union. Countless cases of work related musculosketal disorders (DORT) and moral harassment have been reported, especially on victims of work-related accidents and occupational diseases, on workers in rehabilitation process and members of the Commission for Accidents Prevention (cipeiros) as well; also adding the complaints about pressure for overtime work. The Occupational Health Surveillance (VISAT) action took place in 2023. Method: document analysis (issuance of Work Accident Communication (CAT) /sick and injury leaves/ statements gathered in the civil investigation process) and data collected at the company (application of the Negative Acts Questionnaire, with additional questions related to the *TAC*). Results: 69,3% (182) of workers from different sectors responded to the questionnaire (morning/afternoon shifts). The occurrence of all negative acts and different types of violence was confirmed; 43% confirmed the practice of moral harassment; 86% in the group of rehabilitation and 33% amongst the *cipeiros* suffered moral harassment. Organizational moral harassment and pressure for overtime were highlighted. Spontaneous comments added other types of violence: organizational injustice, work overload, violation of rights, vigilantism. It should be noted that moral harassment is an organizational problem. (PEZÉ, 2008; SOARES and OLIVEIRA, 2012; ARAÚJO, 2012), with physical and psychological damage (VALADÃO JUNIOR and MENDONÇA, 2015). Recommendation: To set up a joint group (management, workers and union) for changes in the work organization. The company appealed and the team argued against. In a recent hearing, the company was unable to answer the prosecutor's questions from the Public Labor Prosecutor´s Office. The process is awaiting the judge's decision.

Keywords: worker's health, violence at work, work-related mental health

INTRODUÇÃO

O Sistema Único de Saúde – SUS – brasileiro conta com uma Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador e Trabalhadora – RENASTT (Portaria 1679/GM/2002), a qual é constituída por mais de duzentos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador e Trabalhadora – CEREST – distribuídos pelo país. Uma das atribuições dos CEREST consiste em ações de vigilância em saúde do trabalhador (a) e dentre estas, as ações de intervir sobre os determinantes de agravos à saúde da população trabalhadora por meio de fiscalizações dos ambientes de trabalho; objetivando a eliminação, atenuação ou controle de tais determinantes dados pelas condições, processos e organização do trabalho, conforme Portaria/MS nº 3.120/1998. Considerando essa prerrogativa do CEREST foi demandada pelo Ministério Público do

Trabalho uma ação de fiscalização em uma empresa metalúrgica do interior do Estado de São Paulo para averiguação do cumprimento de um Termo de Ajuste de Conduta – TAC, oriundo de um inquérito civil originado por denúncia do sindicato da categoria. De acordo com o TAC a empresa comprometeu-se à: TAC nº 251/2014 – Clausula Oitava – "NÃO SUBMETER, PERMITIR OU TOLERAR a prática de qualquer tipo de pressão para que seus trabalhadores laborem em jornada extraordinária". TAC nº 251/2014 – Clausula Nona – "NÃO SUBMETER, PERMITIR OU TOLERAR a prática de qualquer espécie de discriminação e/ou perseguição no meio ambiente de trabalho e fora dele, especialmente contra trabalhadores acometidos de doenças do trabalho, vítimas de acidente do trabalho, em processo de reabilitação no emprego, bem como contra membros integrantes da CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes".

Foi constituída uma equipe com duas técnicas do CEREST Estadual de São Paulo e três técnicas do CEREST Regional de Indaiatuba, o qual tinha responsabilidade sanitária sobre o território no qual se encontra a empresa em questão, para conduzir tal investigação. Todas as técnicas são autoridades sanitárias, ou seja, são investidas de competência para fiscalizar, fazer cumprir as leis e regulamentos sanitários, expedindo termos, autos de infração e de imposição de penalidades referentes à prevenção e controle de tudo quanto possa comprometer a saúde (artigo 92º da Lei Estadual nº10.083/98-SES/SP).

O tema central da fiscalização recaiu sobre a prática de assédio moral, pois outra equipe vinha acompanhando os acordos referentes aos distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho. Cumpre mencionar que o assédio moral no trabalho é um problema organizacional (SOARES e OLIVEIRA, 2012; ARAUJO, 2012) que nas últimas décadas adquiriu grande expressão nas organizações contemporâneas e tornou-se tópico essencial para a saúde das trabalhadoras e trabalhadores. Araujo, 2012 o define como:

> "Um conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos." (pág.76)

Valadão Junior e Mendonça (2015) caracterizam o assédio moral por atos negativos – diretos ou indiretos – empreendidos por um ou mais indivíduos, de maneira sistemática, voltados para uma ou mais pessoas, envolve desequilíbrio de poder e traz danos físicos e psicológicos.

Soares e Oliveira (2012) citam um dos precursores dos estudos de assédio moral – Leymann, o qual afirmou em 1996 que o assédio moral se constitui de uma série de proposições e atitudes hostis que isoladamente podem parecer sem grande importância, mas cuja repetição insistente provoca consequências perniciosas.

Cabe destacar que a violência relacionada ao trabalho (OLIVEIRA e NUNES, 2008) é um conceito que agrega as várias formas de violências existentes nas condições de trabalho, nas relações estabelecidas no trabalho, na violação de direitos, omissão de cuidados, entre outras, que podem vir a causar danos físicos ou psicológicos aos trabalhadores (as). Os mesmos autores afirmam que todas são evitáveis, desnecessárias, injustas e/ou ilegítimas. Portanto, não basta a empresa ter no seu código de ética belas propostas se na prática elas não são efetivadas ou monitoradas, como comumente acontece e foi bem descrita pela pesquisadora francesa Marie Pezé (2008) no artigo "La fabrique des harceleurs" (A fábrica dos assediadores), na qual assediados e assediadores estão sob o mesmo sistema de pressão por produtividade, o qual desencadeia adoecimento físico e mental.

A ação de vigilância em saúde do trabalhador/a – VISATT – ora descrita, procurou verificar a ocorrência dos atos negativos – atitudes anti-éticas – presentes no cotidiano de trabalho da empresa, os quais constituem risco à saúde, caracterizam violência psicológica e podem ser preditivos do assédio moral. O instrumento escolhido pela VISATT buscou o detalhamento dos atos negativos o que permite presumir os efeitos da sinergia dos mesmos, ou seja, a ocorrência de várias infrações éticas e com repetitividade, as quais configuram o assédio moral. Valadão Junior e Mendonça (2015) citam vários estudos que comprovam os danos à saúde causados pelo assédio moral e reconhecidos pela OMS (Organização Mundial de Saúde), agrupados em sintomas psicossomáticos e comportamentais, como também em transtornos psicopatológicos.

METODOLOGIA DA AÇÃO DE VISAT NA EMPRESA

A equipe supra mencionada estabeleceu como método de investigação as seguintes condutas: análise documental e aplicação de questionário para os trabalhadores na empresa.

A análise documental consistiu em: consulta a documentação que integrou o inquérito civil instaurado pelo Ministério Público do Trabalho – MPT; solicitação ao MPT das CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho – emitidas nos anos de 2020 e 2021; os afastamentos previdenciários de 2020-2022; os afastamentos por motivo de saúde inferiores a 15 dias de 2020-2022. Para averiguarmos o cumprimento das obrigações assumidas no TAC celebrado, eventuais situações preditivas de assédio moral e/ou o assédio moral propriamente dito, optamos pela utilização do instrumento QAN – Questionário dos Atos Negativos Revisado – adaptado e validado no Brasil. Trata-se de um instrumento desenvolvido na Noruega em 1994, tendo sido validado no Brasil (CHRIST, 2011). Utilizado em estudos objetivos, contendo itens que descrevem comportamentos negativos diretos (agressão verbal, observações ofensivas, grosserias, intimidação), e indiretos (desprezo, difamação, pressão psicológica, isolamento social). Por meio de escala Likert de 1 à 5 (1-nunca; 2 - de vez em quando; 3 - mensalmente; 4 - semanalmente; 5 - diariamente) é possível determinar a frequência com que o participante da pesquisa foi submetido a atos negativos, nos últimos seis meses (CHRIST, 2011; DEAN at al, 2013 apud HAGOPIAN e FREITAS, 2021). O QAN na versão resumida conta com 25 questões. Foram acrescentadas perguntas relativas ao objeto do TAC para analisar se o assédio moral acontecia com reabilitados, cipeiros e se ocorria após a assinatura do TAC, totalizando 35 perguntas, finalizando com uma questão aberta: 35) *Você gostaria de acrescentar outras informações ou comentários que considere importante*?

Os atos negativos no ambiente laboral se caracterizam por atitudes de desrespeito aos trabalhadores e trabalhadoras, provocando sofrimento e danos à saúde física e mental. Os estudos mostram que tais acontecimentos atrapalham o desempenho profissional das vítimas e, muitas vezes, de quem presencia (COELHO, 2015). Com base em vários estudos publicados, em várias categorias profissionais (COELHO, 2015; FIGUEIREDO, SILVA e SANTANA, 2020; HAGOPIAN e FREITAS, 2021; SOUSA at al, 2021), optamos por aplicar o instrumento ora citado nos trabalhadores/as da empresa objetivando uma averiguação da existência e intensidade de atos negativos, como também detectar a prática de assédio moral no trabalho.

Dito isto, é importante mencionar que o intervalo de 02 anos, assim como o de 06 meses; as perguntas; os temas e/ou a cronologia adotadas na realização da ação de VISAT, no questionário e/ou ao longo do presente relatório, visaram além da preservação e respeito ao instrumento base, o direcionamento à resposta dos itens do TAC, e demonstração da realidade da empresa de forma imparcial e fidedigna. A aplicação do questionário se deu dentro da empresa.

A equipe solicitou um local e foi indicada a sala de treinamento. Foi informado pela empresa que havia à época (ano de 2023) 264 trabalhadores, dos quais 65 eram do setor administrativo; 70 do 1º turno; 71 do segundo turno e 58 do turno noturno. Os questionários foram aplicados para os dois primeiros turnos e totalizaram uma amostra de 183 trabalhadores, porém um questionário foi entregue em branco, ficando 182, correspondendo à 69,3% do total de trabalhadores da empresa. Solicitamos total privacidade para tal aplicação e, portanto, apenas os trabalhadores que estavam respondendo ao referido questionário permaneceram na sala durante a atividade, não havendo nenhum tipo de supervisão ou acompanhamento de responsáveis da empresa no interior da referida sala na ocasião. A sala foi preparada com carteiras distanciadas tendo disponível uma caneta. Uma urna foi posicionada no local de saída.

Os trabalhadores/as entravam em grupos de 10 à 16 trabalhadores/as. A cada turma que adentrava na sala a coordenadora do CEREST Regional apresentava a equipe de autoridades sanitárias e dizia da finalidade de tal ação: a pedido do Ministério Público do Trabalho estávamos aplicando um questionário sem identificação, sigiloso, do qual a empresa não teria acesso, com o objetivo de melhor avaliar condições de trabalho que podem interferir na saúde dos trabalhadores/as; cada um preencheria individualmente, assinalando a alternativa que melhor descrevesse o que acontece. Foram avisados que a última questão era destinada a livre manifestação dos participantes para o acréscimo de qualquer aspecto que não fora perguntado e que era considerado relevante para ser informado ao MPT. Foram instruídos que ao término do preenchimento, deveriam dobrar a folha e depositá-la na urna disponível na saída.

RESULTADOS

ANÁLISE DOCUMENTAL

A análise dos depoimentos contidos no inquérito civil demonstrou que os fatos relatados continuavam sendo descritos do mesmo modo quando comparados com a coleta de dados atualizada. Sobre os registros de acidentes e doenças do trabalho foi observado que no período de dois anos existiram 26 CAT (comunicação de acidente de trabalho) das quais 20 foram emitidas pela empresa, porém as mesmas eram relativas a acidentes típicos e de trajeto; as outras CAT que informavam sobre doenças acidentárias foram abertas pelo sindicato. Portanto, havia ocultação de dados. Os afastamentos previdenciários totalizaram 128 benefícios concedidos de 2020 à 2022, dentro os quais apenas dois continham CID do grupo F de Transtornos Mentais e Comportamentais. Quanto aos afastamentos inferiores a 15 dias foram encontrados 4.904 (quatro mil, novecentos e quatro) no mesmo período, dos quais 365 (trezentos e sessenta e cinco) eram relativos ao CID F e haviam sido apresentados por um total de 61 (sessenta e um) trabalhadores (as). Do total de diagnósticos de transtornos mentais e comportamentais, 89% dos diagnósticos tratam de transtornos neuróticos, transtornos relacionados com o "stress" e transtornos somatoformes, seguido de transtornos do humor 7,4%. Segundo o Ministério da Saúde (Brasil, 2015), as consequências do assédio moral à saúde dos trabalhadores e trabalhadoras impactam nas emoções, no corpo e nos comportamentos. Em muitas situações podem ocorrer doenças psicossomáticas como, por exemplo: hipertensão arterial, crises de asma, taquicardia, doenças coronarianas, dermatites, cefaleia, dores musculares e gastrite. De acordo com o autor **Freire (2000 apud GODOI; RANGEL, 2009**), quando falamos em psicossomática, estamos nos referindo a sintomas, doenças, queixas físicas ligadas ao psíquico. Cabe destacar que não chega a um consultório um estômago, um fígado ou um coração, o que chega ao consultório é uma pessoa, que está sofrendo, e o sofrimento pode

estar sendo expresso inclusive por um desses órgãos. (**FRANÇA; RODRIGUES, 2005, apud GODOI; RANGEL, 2009**). Portanto, o adoecimento, sofrimento do trabalhador e da trabalhadora precisam ser vistos e compreendido em sua integralidade, entendendo que o físico e o psíquico são indissociáveis. A quantidade de atestados com período de um a 15 dias demonstra o mal estar existente, como a evitação e temor de entrar com pedidos de afastamento junto ao sistema previdenciário. Cabe mencionar, que dentre os comentários espontâneos surgiu a seguinte frase: "*Funcionários que pegaram atestado para algum tipo de dor e precisam ficar de atestado, normalmente depois, são mandados embora*."

COLETA DE DADOS NA EMPRESA

A ação conseguiu contemplar vários setores da empresa (6 Q, Administrativo, Almoxarifado, CNC, Compras, Controladoria, CSI, Engenharia, Expedição, Ferramentaria, Financeiro, Fundição, Fusão, Injeção, Laboratório, Logística, Manutenção, Melhoria Contínua, Metrologia, Qualidade, RAIO-X, RH, Segurança, SESMT, TI e Usinagem) com profissionais de diferentes formações e funções. Tais questionários foram devidamente numerados, lançados em formulário eletrônico e posteriormente trabalhados no software Excel.

A) Sobre os atos negativos: Todos os atos negativos foram assinalados pelos trabalhadores (as) com alguma frequência, o que denota a ocorrência de infrações éticas e vários tipos de violências na referida empresa. Seguem abaixo os cinco atos negativos mais assinalados pelos entrevistados e ordenados conforme a prevalência:

A questão 16, "Foi solicitado a realizar tarefas despropositadas ou com um prazo impossível de ser cumprido", foi a mais prevalente. Pode-se observar que 48,9% (89 trabalhadores) declararam esse tipo de ocorrência. A pergunta alude às situações que constrangem os trabalhadores - por terem que fazer tarefas despropositadas - ou que os pressionam por conta de um prazo inexequível. Na sequência, aparecem as questões: 3, "Foi obrigado a realizar um trabalho abaixo do seu nível de competência", com 47,3% (86 trabalhadores); 4, "Áreas ou tarefas de sua responsabilidade foram retiradas ou substituídas por tarefas mais desagradáveis ou mais simples" com 46,2% (84 trabalhadores); e 14, "Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados" com 45,6% (83 trabalhadores). Essas quatro questões mais prevalentes nos remetem situações que podem gerar constrangimento, sentimento de inferioridade e submetimento, sentimentos que causam dano à autoestima, a autoimagem, ferem o amor próprio e a dignidade. E por fim a 5ª questão mais prevalente, a saber, a 24, "Foi exposto a qualquer tipo de pressão para trabalhar em jornada extraordinária (horas extras)", na qual podemos observar que 45,1% (82 trabalhadores) sentem-se pressionados a realizarem horas extras em alguma medida, sendo que 12,0% delas indicaram que sofrem pressão diária. Apesar do destaque à essas 5 questões quantitativamente, analisamos que do ponto de vista qualitativo, veremos que a sinergia dos atos negativos existentes, mesmo que ocorra com apenas uma pessoa, eticamente, o dano físico e psíquico será visto como algo deletério à saúde e impertinente ao ambiente de trabalho.

B) Sobre a jornada extraordinária: Destacamos aqui um dado importante a ser mencionado: dos 82 trabalhadores (45,1%) que indicaram terem sido expostos a qualquer tipo de pressão para laborar em jornada extraordinária nos últimos 06 meses. Ainda sobre esse assunto, foi verificado que os dados obtidos corroboram com os comentários espontâneos referidos pelos trabalhadores (as) na Questão 35, onde são descritos vários relatos sobre o desconforto que a prática e/ou insistência para trabalhar em jornada extraordinária (horas extras) lhes causa, como por exemplo:

"*caso você se recuse vir nas horas extras o supervisor ameaça de mandar embora*. Ficou evidenciado que tal prática se manteve, e consequentemente houve o descumprimento da cláusula oitava do TAC.

C) Sobre o assédio moral: "*Nós somos ameaçados pelo supervisor e ofendidos com palavras frequentemente*" (comentário espontâneo). Após a aferição de todos os atos negativos, o questionário apresenta a definição de assédio moral, a saber, "*Uma situação em que um ou vários indivíduos, persistentemente, durante um certo período de tempo, percebe-se como alvo ou sendo submetido a atos negativos de uma ou várias pessoas, em uma situação em que a vítima do assédio tem dificuldades de se defender contra essas ações. Um único incidente não pode ser considerado assédio*." Foi identificado, que 54 trabalhadores responderam que foram vítimas de assédio no trabalho e tinham a percepção deste tipo de violência. Dentre eles, 46 (85%) referem que os episódios de assédio sofridos continuaram ocorrendo nos últimos 6 meses com alguma frequência.

Destaca-se que 49 trabalhadores apontam o assédio vindo de níveis hierárquicos superiores; confirmando o que aparece na maioria dos estudos realizados (Freitas, 2007; Pooli & Monteiro, 2018); porém, as respostas demonstraram que havia assédio de todos os tipos: ascendente, descendente, horizontal e misto. Observou-se que 77 trabalhadores declararam serem testemunhas de assédio moral. Vale ressaltar que presenciar o assédio moral causa sofrimento psíquico e também pode levar ao adoecimento, conforme Soares, 2013, o qual denomina como assédio passivo e como consequência essas pessoas vivem com mais frequência emoções negativas como o medo, a raiva, a tristeza e a desconfiança.

Cumpre mencionar ainda, que embora 54 trabalhadores (30%) tenham assinalado afirmativamente a questão que aferia a autopercepção do assédio moral, Pooli & Monteiro (2018) citam estudos de pesquisadores que caracterizam a vivência de assédio moral a partir de um ato negativo semanal por 06 meses; outros pesquisadores fazem a caracterização quando ocorrem dois atos negativos semanais por 06 meses. Nesta investigação, optamos pelo critério mais rigoroso e consideramos a vivência de assédio moral para todos os trabalhadores que assinalaram dois atos negativos semanais ou pelo menos um ato negativo diariamente. Desta forma, encontramos mais 13% (24 trabalhadores) nestas condições, totalizando 43% (78) dos trabalhadores vivendo em situação de assédio moral na empresa. Cabe explicitar os motivos de divergência nesta percepção do assédio moral. Segundo, Pooli e Monteiro (2018) esta manifestação relaciona-se com a presença de mecanismos de defesa, elevado grau de resiliência, desinformação sobre o fenômeno, naturalização do mal no ambiente laboral.

O instrumento procurou identificar se ocorria o assédio moral com reabilitados, readaptados, lesionados ou reintegrados, no grupo com essas características 86% sofreu assédio moral. E dentre os cipeiros ou sindicalistas 33% encontravam-se em situação de assédio moral. Os resultados acima apresentados indicam que os limites advindos das lesões sofridas pelo trabalho, não estão sendo devidamente respeitados. Isso significa um segundo tipo de dano – além do dano físico causado pela empresa – há o dano moral advindo da negação da condição de sequelados por doenças e acidentes de trabalho. É importante destacar que acidentes e doenças do trabalho, geralmente, impactam a autoestima e auto imagem dos trabalhadores/as, pois não se sentem na mesma potência, vigor e capacidade de desempenho do período saudável da vida laboral, podendo levar a transtornos psíquicos. A compreensão e o respeito à nova condição de saúde colaboram para a saúde mental dessas pessoas, para o resgate do pertencimento e valor,

quando sentem que podem continuar contribuindo com a empresa apesar das sequelas (SELIGMANN-SILVA, 2011; POERSCH e MERLO, 2017).

CONCLUSÃO

Com base nas informações colhidas e análise dos dados foi demonstrado que vários tipos de violências relacionadas ao trabalho vinham ocorrendo no ambiente laboral da empresa em questão. Foi possível constatar assédio moral organizacional, uma vez que o mesmo é identificado em todos os setores, apesar da prevalência nos setores de usinagem, fundição e injeção. Os dados sugerem ser uma prática que se mantém ao longo do tempo, tendo como objetivo o aumento da produtividade, isso fica evidente quando nem os reabilitados são poupados. Em relação à pressão para a realização de horas extras, os dados indicaram exposição à carga excessiva de trabalho e/ou eventuais ameaças, evidenciando o descumprimento do TAC. A presente intervenção verificou através dos comentários espontâneos: a ocorrência de injustiça organizacional, violação de direitos, impedimento de agir coibindo as ações da CIPA, a sobrecarga de trabalho, e a falta de cooperação, a qual é uma das consequências da falta de confiança mútua que é destruída em ambientes que se vivencia ou presencia o assédio moral. Cabe assinalar que em dois depoimentos colhidos pelo MPT, os trabalhadores denunciaram a presença de câmeras que os constrangiam; que foram informados que as gravações poderiam ser usadas contra os mesmos, caso necessário. Ora, isso caracteriza ameaça e abuso de poder pelo uso de mecanismos de controle excessivo sobre trabalhadores. Tal contexto pode desencadear um quadro denominado de paranoia situacional descrito pela pesquisadora francesa (Pezé, 2008) podendo levar a quadros de desestabilização emocional. De acordo com Soares (2015) o assédio moral é oriundo de falhas organizacionais, sobretudo associadas aos modelos de organização e gestão do trabalho. O autor elenca as variáveis capazes de disparar o assédio numa organização, que são: a carga de trabalho, o controle sobre o trabalho, o reconhecimento no trabalho, a cooperação entre os colegas, a justiça organizacional, a coerência dos valores, a comunicação, o modo de supervisão e as confusões no desenvolvimento das competências. Porém, o maior destaque é dado às variáveis: justiça organizacional, cooperação e carga de trabalho, por serem as que interferem significativamente na presença de assédio moral. O relatório apresentado ao MPT finalizou com algumas recomendações: Tomando por base a literatura (MYNGAT AL, 2019; SOARES, 2015) nota-se que não existem receitas milagrosas para a solução do problema do assédio moral, mas existem caminhos e diretrizes que podem orientar mudanças organizacionais capazes de controlar, monitorar, e assim, buscar a diminuição e até a eliminação deste problema. Soares (2015) advoga que a busca de soluções evita o sofrimento individual e aumenta a eficiência organizacional. Este pesquisador aconselha primeiramente ter a compreensão que a organização do trabalho e o contexto organizacional devem ser associados à origem dos problemas de assédio moral; depois saber que a participação paritária é necessária (trabalhadores e seus representantes e gestores) para determinar as soluções possíveis para o assédio moral; além de avaliação constante. Recomendou-se também a apropriação do conteúdo da convenção 190 da OIT, a qual versa sobre o tema da violência e assédios nos contextos de trabalho com várias recomendações para ações de prevenção e controle destas ocorrências. A Norma Regulamentadora 5 reformulada recentemente, integra os assédios como aspecto insalubre e foi recomendada essa atenção à empresa. A empresa recorreu juridicamente contestando os resultados apresentados e a equipe contra argumentou. Em audiência recente a empresa não conseguiu responder às indagações do procurador do MPT. O processo aguarda decisão do juiz. Por fim cabe dizer que a intervenção ora

apresentada não buscou outros aspectos muito relevantes a serem avaliados, considerando o nosso contexto cultural, que consiste na interseccionalidade inerente ao tema das violências relacionadas ao trabalho (VIEIRA, 2023), ou seja, os aspectos de classe, gênero e raça que são transversais e agregam dados sobre a intensificação do sofrimento nos ambientes laborais dentro do sistema capitalista.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Adriane R. de; *Assédio Moral Organizacional*; São Paulo; LTr; 2012.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 3.120/1998, de 1º de julho de 1998. Aprova a Instrução Normativa de Vigilância em Saúde do Trabalhador no SUS. Brasília: Diário Oficial da União, 14 jul 1998.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 1679/2002, de 19 de setembro de 2002. Dispõe sobre a Estruturação da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador no SUS. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 20 de set. de 2002.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de Assuntos Administrativos. **Assédio moral: conhecer, prevenir, cuidar**. Brasília: Ministério da Saúde, 2015. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/assedio_moral_conhecer_pevinir_cuidar.pdf. Acesso em: 24 abr. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NR 05 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011. Disponível em https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-05-atualizada-2022.pdf. Acesso em 29 de maio de 2023.

CHRIST, H. D. *Estudo de Adaptação e Fidedignidade do Questionário de Atos Negativos Revisado (QAN-R) para o português do Brasil*. Dissertação Mestrado em Psicologia Clínica - PUC RS - Porto Alegre, 2011.

COELHO, V. C. *Assédio Moral no Trabalho, focando o assediador: valores humanos, valores organizacionais e atos negativos no trabalho*. Tese de Doutorado. Universidade de Fortaleza, 2015.

FIGUEIREDO, V.C.N., SILVA, Q.E. F. e SANTANA, F.A.L. *Assédio Moral e Gênero na Universidade Pública: Ressonâncias do Produtivismo no Trabalho Docente*. RPGE – Revista online de Política e Gestão Educacional, Araraquara, v. 24, n esp. 3, p.1841-1855, dez.2020.

FREITAS, M.E. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho. In RAE-eletrônica, v. 6, nº1, artigo 5. jan./jun. 2007.

GODOI, C. K; RANGEL, F. B. *Sintomas Psicossomáticos e a Organização do Trabalho*. Rev. bras. gest. neg. 2009.Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbgn/a/8DjJVpFbTmWXNXgpsm35FRb/?lang=pt. Acesso em: 15 de maio de 2023.

HAGOPIAN, L. M. e FREITAS, G.F. *Dimensões da Violência na Enfermagem: aplicação de questionário de atos negativos.* Research, Society and Development, v. 10, n. 8, e39310817356, 2021.

OLIVEIRA, R.P. e NUNES, M. O. Violência Relacionada ao Trabalho: uma proposta conceitual. In Saúde Soc. São Paulo, V. 17, n.4, p. 22-34, 2008

MYUNG, E. at al. *Diretriz Técnica da ANAMT (DT 07): mapeamento epidemiológico e intervenção preventiva para violência no trabalho.* In. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho. 2019; 17 (2): 268-81.

ORGANIZAÇÃO INERNACIONAL DO TRABALHO. Íntegra da Convenção 190 da OIT. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em 29 maio 2023.

PEZÉ, Marie. *La fabrique desharceleurs*. In Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés. Journal de la consultation "Souffrance et Travail". Pearson Education France, Paris - 2008.

PEZÉ, Marie. *Aliénation mentale ou aliénation sociale?* In Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés. Journal de la consultation "Souffrance et Travail". Pearson Education France, Paris - 2008.

POERSCH, A. L. e MERLO, A. R. C. *Reabilitação Profissional e Retorno ao Trabalho: uma aposta de intervenção.* In Psicologia e Sociedade, 29: e 149496, *2017*.

POOLI, A. M. e MONTEIRO, J.K. *Assédio Moral no Judiciário*: *prevalência e repercussões na saúde dos trabalhadores.*in Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 18 (2), abr-jun 2018, 346-353.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria de Estado da Saúde; Coordenadoria de Controle de Doenças. Centro de Vigilância Sanitária. Lei 10.083 – Código Sanitário Estadual. Diário Oficial do Estado de São Paulo. Poder Executivo – Seção I. DOE de 24/09/1998 – pag. 1.

SELIGMANN-SILVA, E. *Trabalho e Desgaste Mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo. Ed. Cortez, 2011.

SOARES, A. e OLIVEIRA, J. M. *Assédio Moral no Trabalho*. in Rev.Bras. Saúde Ocup., São Paulo, 37 (126): 195-202, 2012.

SOARES, A. *Assédio Moral: o estresse das vítimas e das testemunhas*. In Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Trabalho 2010 - São Paulo. Anais: Lima, C.Q.B; Oliveira, J.A e Maeno, M. São Paulo - Fundacentro:2013

SOARES, A. *Le Harcélement moral au travail: organisation et éthique*. In: Sallat, G. (2015). Sortir du harcèlementt moral - Conseils d'experts. (pp. 149-156). L'Harmattan: Paris.

SOUSA, L. S. et al. Preditores do Assédio Moral no trabalho da enfermagem em unidades de cuidados críticos. Rev Bras Enferm. 2021; 74(3) e: 20200442

VALADÃO JUNIOR, V.M. e MENDONÇA, J.M.B. *Assédio Moral no trabalho: dilacerando oportunidades*. in Cad. EBAPE.BR, v.13, nº1, artigo 2, Rio de Janeiro, jan./mar.2015.

VIEIRA, C.E.C. Violência no Trabalho: dimensões estruturais e interseccionais. Rev bras saúde ocup (Internet) 2023; 48: edcinq2 Disponível em: https://doi.org/10.1590/2317-6369/24922pt2023v48edcinq2

DA PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO À INTELIGÊNCIA PRÁTICA?

Marlene Aparecida Braga Bicalho
Servidora Pública, AFFC, CGU – Controladoria-Geral da União. Especialista em Orçamento Público pelo ISC. Especialista em Saúde da Família pela UFMG. Graduada em Odontologia pela UFMG.
E-mail: marlenebragabicalho@hotmail.com
ORCID: 0009-0007-0314-8392

RESUMO

Este artigo é o resultado de um estudo de viabilidade para uma pesquisa a ser realizada com trabalhadores da Carreira de Estado em uma Secretária de Órgão Público Federal. O estudo teve como referencial teórico a psicodinâmica do trabalho e sua evolução, do autor Christophe. Dejours. A problemática central é entender a influência do ambiente de trabalho sobre as dimensões organizacionais e sobre as relações socioprofissionais, compreender o adoecimento, o descontentamento e a possibilidade de superação, a partir da Inteligência Prática. Além disso, busca-se salientar como as condições de trabalho estão relacionadas com as vivências de prazer e de sofrimento dos sujeitos trabalhadores de um órgão público. Neste contexto, foram realizadas entrevistas semiestruturadas para compreender a dinâmica e a relação com o trabalho. Percebe-se, assim, limitações de supervisão, trabalhos burocráticos definidos em manuais e alguns procedimentos inovadores e espaço para a criatividade. Indicou-se viável a realização de uma pesquisa aprofundada acerca do adoecimento e contentamento na instituição pesquisada.
Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho; Descontentamento; Inteligência artificial; Servidores Públicos.

ABSTRACT

This article is the result of a feasibility study for a research project to be conducted with workers in the State Career in a Secretariat of a Federal Public Agency. The study had as its theoretical framework the psychodynamics of work, Cristophe Dejours. The central problem is to understand the influence of the work environment on the organizational dimensions and on the socio-professional relationships, to understand illness, the discontent and the possibility of overcoming it, the Practical Intelligence. In addition, it seeks to highlight how the working conditions are related to the experiences of pleasure and suffering of the subjects working in a Public Agency. In this context, semi-structured interviews were conducted to understand the dynamics and the relationship with work. Thus, it is possible to perceive limitations of supervision, bureaucratic work defined in manuals and some innovative procedures and space for creativity. It was indicated that it was feasible to conduct an in-depth research on illness and contentment in the Institution.
Keywords: Psychodynamics of Work; Discontent; Practical Intelligence; Public Servants.

INTRODUÇÃO

Este artigo é o resultado de um estudo de viabilidade para a disciplina Planejamento de Pesquisa em Psicologia (PPP). A questão norteadora deste estudo diz respeito à viabilidade de um estudo acerca do modo e da motivação do adoecimento dos Servidores de um Órgão do Governo Federal. Parte-se da hipótese de que existe um excesso de normas, manuais e procedimentos que tornam as atividades laborais diárias rígidas. Ainda, se tais normas forem

seguidas à risca e se os servidores fazem apenas o proposto, o trabalho torna-se impossível de ser concluído, acarretando em geração de angústia no servidor, o que abre espaço para o adoecimento físico e/ou bloqueio da inteligência prática. Assim, busca-se aqui, salientar a importância da pergunta de pesquisa e fundamentar a hipótese assumida.

Resta salientar que esse estudo tem como referencial teórico a psicodinâmica do trabalho. Desse modo, a problemática central é a influência do ambiente de trabalho nas dimensões organizacionais, nas relações socioprofissionais e nas condições de trabalho, as quais se relacionam com as vivências de prazer ou sofrimento dos sujeitos trabalhadores de um órgão público. A psicodinâmica do trabalho investiga a saúde no trabalho, analisa o sofrimento e também as estratégias de mediação utilizadas pelos trabalhadores para ressignificar e superar o sofrimento, com vistas à transformação do contexto de trabalho em um lugar de prazer (Ferreira; Mendes, 2003).

Nesse estudo de viabilidade são entrevistados dois coordenadores em cargos estratégicos na instituição pesquisada, o que permite uma visão da instituição e, simultaneamente, fornece subsídio para o possível questionamento: os sujeitos participantes estariam acessíveis?

Trata-se de avaliar a viabilidade do procedimento proposto de abordar dirigentes em entrevistas detalhadas utilizando questionários semi-elaborados e buscando apreender a percepção da Gestão de Recursos Humanos.

Como supracitado, esta pesquisa busca verificar a viabilidade de um estudo sobre como e de que maneira adoecem os servidores de um órgão do governo federal. Para tanto, busca-se avaliar dados sobre o adoecimento dos servidores e investigar quais as outras causas do absenteísmo. Além disso, busca-se entender melhor como é a relação dos servidores com o trabalho e a inter-relação do trabalho com o adoecimento.

A metodologia utilizada neste trabalho, entendida como o plano de ação, constou de pesquisa básica aplicada, e, sob o ponto de vista dos objetivos, é uma pesquisa descritiva. Como procedimentos técnicos foram utilizados: pesquisa bibliográfica; levantamento de informações por meio de entrevistas semiestruturadas; levantamento de dados por meio de Relatórios de Gestão da Instituição (2014); pesquisa documental, em normativos e documentos internos do órgão e, por fim, pesquisa em sítios eletrônicos.

Foram realizadas entrevistas com dois dirigentes e dois servidores do órgão com triplo objetivo: (i) preencher lacunas de conhecimento sobre o órgão, seus servidores e suas atividades laborais; (ii) verificar a relação dos servidores com o trabalho, com as dificuldades enfrentadas e como eles lidam com elas, além do sentimento dos servidores em relação ao trabalho; (iii) conhecer a perspectiva do órgão sobre a gestão de recursos humanos e a saúde do servidor.

As pesquisas sobre Psicologia do Trabalho no Setor Público ainda são escassas e este segmento é numericamente significativo no Brasil, sendo esta uma das justificativas para a realização do estudo. Ademais, sobressai o número de servidores da Instituição que deixam a instituição para trabalhar em outros órgãos públicos federais. Tal fato implica grandes perdas de capital humano para a instituição. Nesse sentido, faz-se necessário uma melhor compreensão de tal fenômeno, o qual transcende a esfera da racionalidade econômica dos trabalhadores, grande parte desses servidores trocam o órgão em estudo por outras instituições com realidade salarial bem próxima.

Cabe neste contexto, o questionamento sobre a existência de trabalho não criativo e o sofrimento causado por este. Assim, será levantada uma percepção da Gestão de Recursos Humanos a partir de entrevistas detalhadas, conforme Lazarsfeld (1944). Tais entrevistas serão realizadas com coordenadores e com servidores do Órgão e, também, avaliar-se-á a viabilidade desta pesquisa.

Busca-se, ainda, pesquisar o comportamento humano – processos de explicação e atribuição de causalidade do comportamento humano - porque essa temática está diretamente relacionada com o desejo de pesquisa e modo de subjetivação, conforme Ferreira Neto, J.L. (2008).

REFERENCIAL TEÓRICO

O REFERENCIAL TEÓRICO DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Discussão antiga é a importância do trabalho como oportunidade de subjetivação e mediador do homem e da realidade. Como bem pontuado por Freud, em seu livro "O mal estar na civilização": "não posso imaginar que uma vida sem trabalho seja capaz de trazer qualquer espécie de conforto", onde já destacava a importância do trabalho para a saúde psíquica.

Neste contexto, a origem da Psicodinâmica do Trabalho é a evolução da Psicopatologia do Trabalho (Dejours, 1996). O sofrimento é inerente à condição humana, mas nem por isso deve ser banalizado ou naturalizado (Dejours, 1998). Não é possível viver sem a angústia, haja vista ser um sentimento inerente à condição humana e, nesse sentido, se o trabalhar pode causar sofrimento, o não trabalhar também. Cabe destacar a importância da contextualização da teoria da Psicodinâmica do Trabalho com a realidade do serviço público brasileiro pós-pandemia, pois, inicialmente, foi elaborada para a sociedade industrial francesa e será utilizada no Brasil e, em outro momento sociocultural.

Vale ressaltar que, neste campo de estudo, o sofrimento está presente no momento criativo, quando o sujeito se depara com uma situação inédita ou não prevista que precisa ser resolvida. Além disso, o sofrimento se encontra na discrepância entre o trabalho que deveria fazer e o trabalho que realmente é possível realizar. Acerca do tema em comento, apresenta-se o fragmento a seguir:

> Trabalhar é preencher o espaço entre o prescrito e o efetivo. Assim, para o clínico do trabalho, este se define como o que o sujeito deve acrescentar ao que foi prescrito para poder alcançar os objetivos que lhe foram atribuídos. Ou ainda: o que ele deve acrescentar por decisão própria para enfrentar o que não funciona quando ele se limita escrupulosamente à execução das prescrições (DEJOURS, 2008a, p. 39)

Dejours (2004) defende que o trabalho não é redutível a uma atividade de produção no mundo objetivo ao colocar sempre a subjetividade do trabalhador à prova, fazendo com que esta saia transformada. Trabalhar, então, é transformar a si mesmo, é uma possibilidade privilegiada para a subjetividade se testar, se realizar – nas palavras do autor, "uma provação que a transforma" (Dejours, 2008. p. 30). Na psicodinâmica do trabalho, o desenvolvimento da subjetividade passa pela relação entre o sofrimento e o real.

Segundo Dejours (2007), os trabalhadores são envolvidos pelo trabalho para além do tempo em que estão efetivamente neste, o que se pode ilustrar pelo fato de que as pessoas sonham e se preocupam com o trabalho ao longo do dia. Trata-se de envolvimento para que os sujeitos se tornem hábeis em suas atividades. Essa relação envolve toda a subjetividade, o que explica "ficar doente, ou, ao contrário, ser transformado com alegria pela relação com o trabalho".

O sofrimento patológico surge em virtude da impossibilidade de adaptação, negociação e criação no contexto da organização do trabalho. Nesse sentido, o estilo de gestão é fundamental na compreensão da dinâmica do trabalhador: sofrimento-trabalho. Quanto maior rigidez e

divisão do trabalho no modo de gestão, maior a dificuldade da tarefa adquirir sentido, menor a possibilidade do uso do potencial criativo e, consequentemente, maior a possibilidade de causar sofrimento no trabalhador, podendo resultar em adoecimento ou não.

Outro aspecto a definir-se é a transgressão – sendo a possibilidade de contínua reintegração de necessidades, ampliadora do espaço socialmente possível de realização do desejo. Por isso, seria razoável uma organização do trabalho pautada na gestão social, que permitisse gratificar o desejo sem consequências nefastas para a saúde mental dos trabalhadores e para a sociedade. Um lugar para a livre expressão da subjetividade, um espaço de normas e regras, mas não de restrições à liberdade, à alteridade ou ao sofrimento criativo, aquele que mobiliza o sujeito para a ação, para a resolução dos problemas do trabalho, e para tal, a transgressão é fundamental.

INTELIGÊNCIA PRÁTICA

O ato transgressor é caracterizado pelo uso da inteligência prática, à qual o trabalhador lança mão ao confrontar com o fracasso. Ela não é dada de antemão – se faz produzir justamente no exercício do próprio trabalho. Segundo Dejours (2011b), essa inteligência é enraizada no corpo que, engajado na tarefa, permite ao trabalhador interpretar e buscar soluções frente a esses confrontos; quando a inteligência prática é empregada, os resultados são mais importantes do que o caminho para chegar aos objetivos. Ainda que a condução do pensamento seja importante, a "astúcia" prevalece sobre o rigor do pensamento ou "inteligência conceitual". Nessa astúcia reside a preocupação da economia com relação ao corpo e ao sofrimento. Salienta-se algumas características da inteligência prática:

- Está presente em todas as tarefas e atividades do trabalho;
- Tem poder criador e é avaliada nas novas formas que a astúcia e engenhosidade criam;
- É amplamente difundida entre os trabalhadores, desde que tenham pelo menos boa saúde.

Segundo o autor, é justamente essa última característica que confere à inteligência prática um caráter pulsional e faz com que os trabalhadores em bom estado de saúde demonstrem uma necessidade de exercer essa inteligência que foi estudada, inicialmente, pelos gregos sob o nome de *métis*. Trata-se de uma Inteligência engajada nas atividades técnicas. Ela não se manifesta abertamente pelo que ela é. Aparece sempre mais ou menos "nos vãos", imersa numa prática que não se preocupa, em nenhum momento, em explicar sua natureza ou justificar seu procedimento. É uma forma de pensamento, um modo de conhecer, neste caso, o real do trabalho.

Segundo Detienne e Vernant (2008), a *métis* implica um conjunto complexo de atitudes mentais, comportamentos intelectuais que combinam faro, sagacidade, previsão, sutileza, fingimento, desembaraço, atenção vigilante, senso de oportunidade, dentre outros. Ela se aplica a realidades fugazes, móveis, desconcertantes e ambíguas, que não se prestam a uma medida precisa, cálculos ou raciocínio rigoroso.

Assim, a *métis* é múltipla e diversa, rápida, móvel e mutante. Ela trata das realidades fluidas que nunca cessam de se modificar e que reúnem a cada momento aspectos contrários, forças opostas. Para dominar uma situação mutante e em contraste, ela precisa, sem cessar, adaptar-se à sucessão dos acontecimentos, dobrar-se ao imprevisto das circunstâncias.

Segundo Mendes (2007), a inteligência prática é um recurso para transformar o sofrimento em prazer e que, para ser efetiva, precisa ser validada socialmente por meio do reconhecimento dos pares e da hierarquia. Para isso, é necessária a existência do espaço público da fala e do coletivo de trabalho.

Em suma, a teoria apresenta como requisitos para a saúde do sujeito no trabalho duas condições: primeiro, que o sujeito tenha minimamente possibilidade de fazer o trabalho. Facas (2009) argumenta também que o sujeito não deve ser engessado em procedimentos, normas e regras que não dão conta da realidade. As normas nunca dão conta dos imprevistos que podem acontecer – quem planeja as normas e as demandas para os trabalhadores não tem como antever todos os incidentes que podem ocorrer durante a execução das tarefas. Isso resulta no seguinte cenário: existe o trabalhador, as normas e regras que ele tem que seguir e o real. E como ele lida com isso? Como o trabalhador cumpre com o que é demandado tendo uma norma que é insuficiente? Isso demanda um engajamento subjetivo na busca por soluções para essa discrepância inerente ao trabalho.

Assim, este estudo de viabilidade procura entender como é a relação laboral de carreira de estado em um órgão público federal, a presença de descontentamento e a possibilidade de saída de conflitos pela inteligência prática.

MÉTODO

Trata-se, neste capítulo, de explicitar o modo como foi realizado o estudo de viabilidade acerca da maneira como adoecem os servidores da carreira de estado de um órgão do poder executivo.

Assim, a opção por entrevistas semiestruturadas em detrimento de questionário se deveu "a utilidade de perguntas abertas no contexto de um estudo piloto que daria subsídios para a construção de itens fechados" (Günther; Lopes Jr., 1990). Ainda, a partir de entrevistas detalhadas, conforme Lazarsfeld (1944), buscar-se-á entender as atividades laborais e a relação com o trabalho. Adotamos, como procedimento, a entrevista não diretiva, uma vez que ela oferece ao entrevistado escolha de caminhos para responder à questão formulada, levantando possibilidades para o questionário fechado.

Esboça-se roteiros com questões semiestruturadas abordando: o que faz; quais são as dificuldades encontradas no trabalho; o que faz para lidar com essas dificuldades e quais são os sentimentos sobre o trabalho. Nesse momento do estudo de viabilidade, essas questões foram feitas a dois servidores em áreas distintas de atividades, com tempo de trabalho e com formação acadêmica diferente.

O planejamento inicial era, em uma pesquisa empírica e com medição da escala nominal, levantar a percepção da Médica do Trabalho acerca das condições de saúde dos servidores da CGU e possível relação com as atividades laborais, bem como, entrevista com dirigentes institucionais buscando entender a Gestão de Recursos Humanos a partir de entrevistas detalhadas. Entretanto, não foi possível realizar essa etapa da pesquisa devido à indisponibilidade de agenda dos participantes no curto espaço deste estudo de viabilidade. Neste contexto, foram realizadas entrevistas livres com coordenadores na área de recursos humanos e qualidade de vida.

Encontra-se, também, dificuldade com o andamento da pesquisa no que diz respeito ao acesso ao Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS para obtenção do perfil de adoecimento dos Servidores da Controladoria Geral da União (CGU) que não fora concedido a tempo. No que diz respeito ao levantamento dessas informações no SIASS, optamos por trabalhar no momento com dados secundários os quais foram compilados para a elaboração do Relatório de Gestão de 2014.

Assim, para alcançar o objetivo deste estudo de viabilidade, trabalha-se com dados secundários do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) sobre o

absenteísmo, disponibilizados pela instituição e também presentes no Relatório de Gestão (2014).

Quanto às entrevistas, não foram aplicadas aos dirigentes, entretanto, foram entrevistados detalhadamente a Coordenação Geral de Recursos Humanos e também a Assistente de Qualidade de Vida e foram obtidos dados do SIASS.

Foram realizadas entrevistas com dirigentes e servidores do órgão com triplo objetivo:

(i) preencher lacunas de conhecimento sobre o órgão, seus servidores e suas as atividades laborais;
(ii) verificar a relação dos servidores com o trabalho, as dificuldades enfrentadas, e como lidam com elas, o sentimento dos servidores em relação ao trabalho e
(iii) conhecer a perspectiva do órgão sobre a gestão de recursos humanos e a saúde do servidor.

RESULTADOS

Com relação ao que de fato foi encontrado, cabe relatar os dados secundários utilizados do SIASS que dizem respeito ao absenteísmo em 2014, em um universo de 2.635 servidores, foram totalizados 7547 dias de afastamento em virtude de 567 eventos de adoecimento, envolvendo 312 servidores da CGU. Foram, ainda, registrados 532 dias de afastamento de 67 servidores, em virtude do acompanhamento de familiar em atendimento médico. As principais causas de afastamento em dias foram: i) Doenças do Sistema Osteomuscular: 985 dias de afastamento (13,1%), afetando 73 servidores (23,4%); ii) Transtornos Mentais/psiquiátricos e do Comportamento: 784 dias de afastamento (10,4%), afetando 47 servidores (15%); e iii) Doenças do sistema respiratório: 408 dias de afastamento (5,4%), afetando 80 servidores (25,6%). Quanto aos Acidentes de Trabalho e Doenças Ocupacionais, não foram registrados acidentes de trabalho durante o ano de 2014.

No que diz respeito às entrevistas livres com os coordenadores, relata-se a percepção de perda de estímulo e motivação em alguns servidores após alguns anos de trabalho na instituição. Os entrevistados observam "perda de brilho no olhar" quando falam do trabalho. Embora os entrevistados não proponham uma causa para tais observações, eles percebem uma clara necessidade de melhorar o clima institucional.

Com relação às entrevistas semiestruturadas dos servidores, estes relatam repetitivas e rígidas atividades administrativas, previstas passo a passo em manuais, com procedimentos definidos, enfadonhos e repetitivos. No entanto, também há atividades de análises relativamente complexas e também atividades inovadoras. Não obstante, relata-se que estas atividades são realizadas como trabalho individual, enquanto deveriam ser feitas em equipe. Os entrevistados manifestam necessidade de uma maior supervisão e acompanhamento das atividades que são repassadas sem discussão e sem orientação. Ademais, nota-se o curto prazo dado para cumprimento das tarefas. Por fim, os entrevistados descrevem experiências de acúmulo de conhecimentos que subsidiam outros trabalhos.

Os servidores manifestam satisfação e sentimento de contentamento com a oportunidade de realizar trabalho de análises aprofundadas e possibilidade de impactar positivamente a própria instituição e também a Administração Pública em geral. Relatam que não se identificam com a instituição, enquanto que relatam se identificarem em sua respectiva área de atuação, um aparente paradoxo. Destaca-se, como limitação deste estudo de viabilidade, o pequeno número de entrevistados: dois servidores e dois coordenadores.

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Cabe destacar que frente aos resultados encontrados, percebe-se um ambiente de trabalho com normas definidas e procedimentos rígidos que devem ser seguidos passo a passo, com relação de coordenação fluida, sem liderança clara e definida. Aparentemente há um espaço para o trabalho criativo, permitindo em algumas atividades usar a inteligência prática – caracterizada pelo poder criador e que é avaliada nas novas formas que a astúcia e a engenhosidade criam (Dejours, 2011).

Percebe-se que esse estudo de viabilidade teve inúmeras limitações, tais como o número de entrevistados e o redirecionamento dos dirigentes do órgão para os coordenadores. A revisão teórica restringiu-se a Psicodinâmica do Trabalho, justificando-se, assim, uma visitação a outras teorias, como por exemplo a da qualidade de vida. Além disso, também necessita-se melhor compreender a Administração Pública, mais detidamente a Gestão de Recursos Humanos do Órgão em estudo.

Finalmente, indica-se um estudo aprofundado na temática abordada nesta pesquisa, a qual será possível em futura dissertação sobre o trabalho acerca do adoecimento em carreira de estado em órgão público federal.

REFERÊNCIAS

CHANLAT, Jean François (Org.). **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. v. 1, São Paulo: Atlas. p. 149, 174. 1996.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Auditorias de exercícios anteriores**. Disponível em: http://www.cgu.gov.br/sobre/auditorias/exercicios-anteriores. Acesso em: 02 out. 2024.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **União e BID assinam contrato de 30 milhões referentes ao PROPREVINE**. Disponível em: http://www.cgu.gov.br/noticias/2013/12/uniao-e-bid-assinam-contrato-de-us-30-milhoes-referente-ao-proprevine. Acesso em: 02 out. 2024.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Relatório gestão CGU 2013**. Disponível em: http://www.cgu.gov.br/sobre/auditorias/arquivos/2013/relatorio_gestao_cgu_2013.pdf. Acesso em: 02 out. 2024.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Relatório Gestão CGU de 2012**. Disponível em: http://www.cgu.gov.br/sobre/auditorias/arquivos/2012/relatorio_gestao_cgu_2012.pdf. Acesso em: 02 out. 2024.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Plano de Integridade Institucional 2012-2015**. Disponível em: http://www.cgu.gov.br/sobre/institucional/arquivos/plano-integridade-institucional-2012-2015.pdf. Acesso em 25 mar.2015.

DEJOURS, Christophe. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. 2. ed. Paralelo 15. 2008.

DEJOURS, Christophe. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho** LANCMAN, Selma; SZNELMAN, Laerte I. (orgs). Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz/Brasília: Paralelo 15, 2004. 346 p.

DEJOURS, Christophe *et al*. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas, v. 3, p. 149-173, 1996.

DEJOURS, Christophe. **Conferências brasileiras**. São Paulo, Edições Fundap: EAESP/ FGV. 1999.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, São Paulo, 3(14), 27-34. 2004.

DEJOURS, Christophe. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo, v. 15, n. 2, 2007..

DEJOURS, Christophe. **A avaliação do trabalho submetida a prova do real – críticas**. Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho aos fundamentos da avaliação.

DEJOURS, Christophe. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho. **Revista Cult**, 139, p. 49-53. 2009.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho Vivo**: trabalho e sexualidade. Tomo I. Brasília: Paralelo 15. 2012.

DEJOURS, Christophe. **Da Psicopatologia à psicodinâmica do Trabalho**. 3. ed.. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, Brasília: Paralelo 15.

DÉTIENNE, Marcel; VERNANT, Jean-Pierre. **Métis**: as astúcias da inteligência. São Paulo: Odysseus, 2008.

FACAS, Emílio Peres. **Estratégias de mediação do sofrimento no trabalho automatizado**: estudo exploratório com pilotos de trem de metrô do Distrito Federal. 2009.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento**: o caso dos auditores-fiscais da Previdência Social brasileira. Brasília: LPA Edições. 2003.

FERREIRA NETO, João Leite A experiência da pesquisa e da orientação: uma análise genealógica. Fractal, **Rev. Psicol**. v. 20 n. 2 Rio de Janeiro July./Dec.2008. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-02922008000200017. Acesso em: 24 mar. 2024.

FREUD, Sigmund. **Freud (1930-1936)-Obras completas volume 18**: O mal-estar na civilização e outros textos. Editora Companhia das Letras, 2010.

GÜNTHER, H.; LOPES JR., J. Perguntas abertas versus perguntas fechadas: uma comparação empírica. (1990). **Psicologia**: Teoria e Pesquisa, 6(2), 203-213.

LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal. Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. *In*: **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. 2004. p. 346-346.

LAZARSFELD, Paul F. THE CONTROVERSY OVER DETAILED INTERVIEWS–AN OFFER FOR NEGOTIATION. **Public Opinion Quarterly**, v. 8, n. 1, 1944.

LIMA, M.; S. C. C.; FACAS, E. P. (orgs). **Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília: Paralelo 15.

MENDES, A. M. (2008). A organização do trabalho como produto da cultura e a prevenção do estresse ocupacional: o olhar da psicodinâmica do trabalho. *In*: TAMAYO, A. (Org). **Estresse e Cultura Organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo.

SZNELWAR, Laerte Idal; MASCIA, Fausto Leopoldo. **Trabalho, tecnologia e organização**. São Paulo: Blucher, 2008. p. 31-90.

"AFINAL, VOCÊ É A SUA PRÓPRIA EMPRESA, NÉ?": OS IMPACTOS PSICOSSOCIAIS DA PEJOTIZAÇÃO

Leonardo de Miranda e Silva
Graduando em Psicologia pela PUC Minas.
Pesquisador bolsista em Iniciação Científica pela Fapemig.
E-mail: leonardo.mirandalhm@gmail.com.
ORCID: 0009-0009-2507-6187

João César de Freitas Fonseca
Doutor em Educação pela UFMG, Mestre em Psicologia pela UFMG. E-mail: joaocesar.fonseca@yahoo.com.br. ORCID: 0000-0002-5722-1416.

Rodrigo Padrini Monteiro
Doutor e Mestre em Psicologia pela PUC Minas.
E-mail: rodrigopadrini@gmail.com. ORCID: 0000-0002-7153-2448

RESUMO

A *pejotização* do trabalho, juridicamente, caracteriza-se como fenômeno trabalhista no qual empregadores incentivam e/ou impõem aos funcionários a constituírem o registro de Pessoa Jurídica (PJ). Dessa forma, muitas vezes, busca-se encobrir o vínculo empregatício, incorrendo, inclusive, em fraudes trabalhistas, ao obstruírem preceitos estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Apesar dos dados ainda incipientes sobre o número de casos, a repercussão no cenário jurídico brasileiro revela o significativo aumento da *pejotização* e seus impactos sobre a classe trabalhadora, reforçando a necessidade de ser compreendida como fenômeno psicossocial. A presente pesquisa investigou os impactos psicossociais vivenciados por trabalhadores *pejotizados*, partindo dos pressupostos teóricos da Psicologia do Trabalho, particularmente da psicossociologia do trabalho e da ergonomia francófona. Metodologicamente, o estudo contemplou o levantamento bibliográfico e documental, a aplicação de questionário socioeconômico e a realização de entrevistas semiestruturadas com nove trabalhadores *pejotizados*, priorizando a análise qualitativa. Para o tratamento dos dados, foi empregada a análise temática e a triangulação dos dados. Os resultados preliminares apontam para: uma vivência isolada no trabalho e o enfraquecimento dos coletivos de trabalho; o constante receio de ser demitido em face à situação de sonegação de direitos; a presença de processos de construção identitária paradoxais apoiados no discurso neoliberal; a existência de diferentes modos de organização do trabalho, dado o caráter inespecífico dessa modalidade de trabalho. Ressaltamos a urgência em conhecer mais profundamente os impactos psicossociais da *pejotização*, garantindo que as soluções, principalmente, no cenário jurídico, sejam construídas a partir da realidade vivida por esses trabalhadores, entendendo que essa construção não passa somente pela legislação e fiscalização do fenômeno, como também por pontos importantes das atuais condições de trabalho no Brasil, que remetem à Contrarreforma Trabalhista de 2017.

Palavras-chave: pejotização; psicossociologia do trabalho; processos psicossociais; identidade; precarização do trabalho.

ABSTRACT

The *pejotização* of work, legally, is characterized as a labor phenomenon in which employers encourage and/or require employees to register as a Legal Entity (Pessoa Jurídica, PJ). In this way, they often seek to conceal the employment relationship, even incurring in labor fraud, by obstructing precepts established in the Consolidação de Leis do Trabalho (CLT). Despite the still incipient data on the number of cases, the repercussion in the brazilian legal scenario reveals the significant increase in *pejotização* and its impacts on the working class, reinforcing the need to understand it as a psychosocial phenomenon. This research investigated the psychosocial impacts experienced by *pejotizados* workers, based on the theoretical assumptions of Work Psychology, particularly the psychosociology of work and Francophone ergonomics. Methodologically, the study included a bibliographic and documentary survey, the application of a socioeconomic questionnaire and the conduct of semi-structured interviews with nine *pejotizados workers*, prioritizing qualitative analysis. Thematic analysis and data triangulation were used to process the data. Preliminary results point to: an isolated experience at work and the weakening of work collectives; the constant fear of being fired due to the situation of evasion of rights; the presence of paradoxical identity construction processes supported by neoliberal discourse; the existence of different ways of organizing work, given the nonspecific nature of this type of work. We emphasize the urgency of gaining a deeper understanding of the psychosocial impacts of *pejotização*, ensuring that solutions, especially in the legal scenario, are constructed based on the reality experienced by these workers, understanding that this construction does not only involve legislation and monitoring of the phenomenon, but also important aspects of current working conditions in Brazil, which refer to the 2017 Labor Counter-Reform.

Keywords: *pejotização*; psychosociology of work; psychosocial processes; identity; precariousness of work.

INTRODUÇÃO

Na história de intensificação da acumulação capitalista, presenciamos, entre outros efeitos, a dissolução dos vínculos humanos, o aumento da competitividade e a produção de modos de subjetivação adaptados ao atual contexto de exploração da classe trabalhadora (DARDOT; LAVAL, 2017). As transformações laborais comumente são concebidas como propostas de modernização das relações de trabalho que, apresentadas como inevitáveis frente ao cenário de instabilidade econômica, buscam flexibilizar leis trabalhistas (MENIN JR., 2019). O fenômeno da *pejotização* do trabalho é um dos produtos originados dessas transformações, ocorridas especialmente desde a década de 1990.

De acordo com Damasceno e Gonçalves (2020), a *pejotização* é caracterizada pelo incentivo, ou mesmo a imposição, por parte de empregadores, para que seus funcionários se constituam como Pessoas Jurídicas (PJ), tendo, como objetivo, fraudar a relação de emprego. O aumento desse fenômeno está associado ao amplo cenário de precarização das relações de trabalho, denominado "epidemia da terceirização", no qual, a partir da lógica de acumulação flexível, busca consolidar a flexibilização e o enfraquecimento dos vínculos como imperativos do mercado de trabalho (ANTUNES; DRUCK, 2014).

Sendo assim, a *pejotização* constitui um fato social relevante, tematizado pelo Direito do Trabalho, no qual inúmeras divergências entre juristas são observadas nos embates, por exemplo,

entre o Supremo Tribunal Federal (STF) e outras instâncias do Executivo. Nesse contexto, evidencia-se um possível "efeito colateral" da reforma trabalhista de 2017, instrumentalizada pela Lei Nº 13.467, que autorizou, entre outras modificações, que empresas tercerizem sua atividade-fim (VIEIRA; ARAÚJO, 2023). Essa atualização normativa marca o momento em que o STF passou a seguir uma tendência contrária à Justiça do Trabalho, legitimando vínculos empregatícios fraudulentos e gerando um cenário de sonegação de direitos sociais fundamentais (COUTINHO, 2023).

Em decorrência disso, torna-se evidente a complexidade da questão e a necessidade de maiores estudos multidisciplinares a respeito dos efeitos da *pejotização* sobre a classe trabalhadora, entendida não só como um fenômeno jurídico-trabalhista, mas psicossocial. O estudo que dá origem a este artigo ocorre no âmbito de uma Iniciação Científica no campo da Psicologia do Trabalho, fomentada pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (Fampemig), com conclusão prevista para o ano de 2025. Destacamos a Psicologia do Trabalho como referencial de análise, por se tratar de uma área que reconhece os trabalhadores como sujeitos de saber, que ocupam lugar privilegiado para acessar os sentidos e significados de sua experiência laboral, bem como os impactos dessas vivências sobre os processos de produção de saúde/doença (ODDONE; RE; BRIANTE, 2023; BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

Entre as diversas abordagens inseridas na Psicologia do Trabalho, o referencial teórico adotado assenta-se nas contribuições da psicossociologia (GAULEJAC, 2005; *idem*, 2007) e da psicossociologia do trabalho (LHUILIER, 2013; *idem*, 2014), para investigação do processo de constituição da identidade dos trabalhadores *pejotizados*[1], das dinâmicas de poder presentes no trabalho e das ideologias que operam nas narrativas desses trabalhadores, assim como as relações e modos de organização do trabalho instituídos. Busca-se investigar os impactos psicossociais vivenciados por esses trabalhadores que, a partir das suas condições materiais, se tornaram *pejotas*[2] para serem inseridos ou mantidos no mercado de trabalho, sempre em face do discurso de "sucesso" neoliberal. De natureza qualitativa, o estudo foi realizado por meio de pesquisa bibliográfica, documental e de campo – entrevistando nove trabalhadores *pejotizados*, de diferentes ramos de atuação, residentes nas regiões sul e sudeste do Brasil, e submetendo-os ao questionário socioeconômico e psicossocial.

A PEJOTIZAÇÃO COMO RESULTADO DA PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

De acordo com Antunes e Druck (2014), o cenário de instabilidade econômica incorpora e amplifica o projeto capitalista de exploração da classe trabalhadora, que visa reduzir ao máximo o trabalho regulamentado, por meio de diferentes mecanismos de coerção. Sendo assim, é comum que muitos trabalhadores sejam tomados pelo discurso empreendedor e levados a fraudes trabalhistas encontradas nas novas formas de "flexibilização salarial, de horário, funcional ou organizativa" (p. 16).

[1] Utilizamos a expressão "trabalhadores pejotizados" para abrigar os diferentes gêneros, embora seja claro que existam diferenças nas situações de homens e mulheres submetidos a essa forma de contrato de trabalho.

[2] Nome comumente utilizado para descrevê-los.

O desequilíbrio de poder cada vez maior entre empregadores e empregados é substancial para o surgimento de formas precárias de trabalho (DARDOT; LAVAL, 2017). Antunes e Druck (2014) destacam a terceirização como a reafirmação brutal da mercadorização do trabalho vivo, indicando que dela decorrem questões importantes, inclusive a respeito da saúde coletiva no Brasil. Para os autores, os impactos no campo da saúde do trabalhador ocorrem, particularmente, devido ao fato de a terceirização dificultar o estabelecimento do nexo de causalidade entre a atividade e o adoecimento dos trabalhadores e por ser:

> [...] responsável pela fragmentação das identidades coletivas, com a intensificação da alienação e desvalorização humana do trabalhador, assim como um instrumento de pulverização da organização sindical, que incentiva a concorrência entre os trabalhadores e seus sindicatos (p. 20-21).

Conforme Damasceno e Gonçalves (2020), a *pejotização* é o nome dado ao fenômeno que caracteriza a deturpação do vínculo empregatício por meio da terceirização, dado que o trabalhador aceita tal vínculo por ser proposto como benéfico quando, na prática, perde-se uma série de direitos trabalhistas, que passam a ser entendidos como um contrato do âmbito civil. Nessa ótica, o contrato é usado para fraudar a relação trabalhista, não se limitando, muitas vezes, a apenas uma prestação de serviços, mas a uma relação empregatícia na qual estão presentes todos os princípios necessários para sua caracterização, como: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade. O *pejota* presta seus serviços a despeito da fraude de suas reivindicações trabalhistas, tributárias e previdenciárias, para que o patrão consiga se isentar dessas obrigações (CUNHA; BENATTO, 2022). Além da perda de garantias, o trabalhador fica sujeito a:

> [...] toda a responsabilidade pela gestão de seu capital humano ao longo da sua vida, pela aquisição e manutenção de um plano de saúde e acima de tudo por sua empregabilidade, devendo assumir a posição de empreendedor em todos os âmbitos de sua vida (ORBEM, 2016, p. 153).

As origens legislativas dessa prática remetem à Lei n.º 6.019, de 1974, *Lei do trabalho temporário*, que instituiu a relação laboral entre empresas como relação trabalhista. Com o avanço do neoliberalismo nas décadas seguintes, as empresas buscaram novas formas de contratação que trouxessem menores encargos trabalhistas, resultando em um movimento político-econômico que levou à promulgação da Lei n.º 11.196, de 2005, que autorizava a contratação de trabalhadores intelectuais como pessoa jurídica, viabilizando, paulatinamente, a *pejotização* (ORBEM, 2016).

Nesse contexto, ganhou novas proporções a partir da lei dos anos 1970, que normalizou essa forma de contratação regida pelo Código Civil e que alcançou não somente o trabalho intelectual, como outras atividades. O fenômeno foi agravado pela Contrarreforma de 2017, passando a alcançar diversas categorias profissionais e diferentes níveis de qualificação. Alguns trabalhadores verificam vantagens em pagar menos impostos e se veem como empreendedores dotados de liberdade sobre sua rotina laboral ao aceitarem o vínculo PJ (ORBEM, 2016). Ademais, trabalhadores de campos como a da tecnologia enxergam a *pejotização* como uma característica particular da área (SILVA, 2018). Entretanto, existem trabalhadores de categorias de menor qualificação técnica que aceitam tal condição por possuírem oportunidades limitadas de emprego. Esses são levados a consentir com a precarização do trabalho pela necessidade de

sobreviver, mesmo que precisem se submeter a uma ofensa à sua dignidade (SANTOS; SOUZA, 2021).

No cenário de flexibilização da terceirização propiciado pela citada reforma, empregadores encontraram um terreno fértil para a *pejotização*, já que "existe uma falta de agentes fiscalizadores na justiça do trabalho e que a tendência, de acordo com a inovação da lei trabalhista, é manter essa realidade" (DAMASCENO; GONÇALVES, 2020, p.60). Vieira e Araújo (2022) destacam como a Contrarreforma constituiu um instrumento jurídico de agravo da exploração da força de trabalho, na medida em que enfraqueceu os coletivos sindicais e limitou o acesso à Justiça, não produzindo qualquer melhora na proteção dos trabalhadores ou mesmo o propalado crescimento econômico. Na realidade, a falsa promessa de gerar mais de seis milhões de empregos aprofundou a crise econômica no Brasil, aumentou o número de autônomos em 17%, além de trazer prejuízos nas condições de trabalho em postos formais, reduzindo remunerações e flexibilizando direitos trabalhistas (MELO, 2024).

Dessa maneira, as contradições jurídicas agravadas por essa lei, historicamente, permeiam a *pejotização*. Essa prática não pode ser chancelada pelo Direito do Trabalho, uma vez que prima pelo que de fato ocorre nas relações de trabalho para além de qualquer contrato formal (princípio da primazia da realidade), bem como deve estabelecer coerência com os preceitos apontados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que, a despeito disso, afirma, de forma irredutível, no Art. 9°, que "serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar os preceitos contidos na presente Consolidação" (BRASIL, 1943).

Trata-se, portanto, da compreensão da pejotização como um fato social total, no sentido definido por Mauss (1988): "[os fatos sociais totais] põem em movimento, em certos casos, a totalidade da sociedade e das suas instituições [...] Todos estes fenômenos são, a um tempo, jurídicos, econômicos, religiosos, e mesmo estéticos" (p. 191).

A PSICOLOGIA DO TRABALHO

As clínicas do trabalho, destacadas correntes teóricas dentro da Psicologia do Trabalho, são descritas por Bendassolli e Soboll (2011) como abordagens que extrapolam o intrapsíquico em suas análises, com a necessidade do reconhecimento das "ramificações sociais" que participam da constituição psíquica dos sujeitos, especialmente as determinações presentes no mundo do trabalho. Entre elas, destacam-se os modos de gestão e organização, as relações de trabalho e as condições para sua realização. Sendo assim, o sujeito é reconhecido como ente social, contextualizado e envolvido nas dinâmicas do público e do privado.

Para Lhuilier (2014), o sujeito social se fundamenta na irredutibilidade entre o psíquico e o social, na qual só pode se constituir na relação. O social não pode ser restringido apenas ao ambiente social do indivíduo, uma vez que "o social também está no sujeito" (p. 12). O trabalho possui substancial importância na construção identitária dos trabalhadores, bem como em outros processos psicossociais. Nessa perspectiva, o trabalho é entendido não apenas na relação de emprego: emerge como palco de atuação dialética da relação do sujeito consigo, com o outro (as relações sociais postas) e com o real, pressupondo a confrontação entre esses campos. Passa, então, a ser compreendido como toda atividade contextualizada dotada de finalidade, na qual constitui um embate do trabalhador com seus medos, desejos e expectativas sobre seu trabalho, frente às representações sociais a seu respeito (*idem*, 2013).

Na mesma direção, Gaulejac (2005) afirma que os processos de construção identitários são variáveis de acordo com o contexto histórico e os modos de reprodução da vida material. Para o autor, após o fim da sociedade medieval, os sujeitos perderam seu lugar social fixado em uma "ordem natural": a partir de então, cabia aos próprios sujeitos dar sentido à sua própria existência, resultando em tensões entre a identidade herdada (que remete às origens sociais), a identidade adquirida (que remete à posição socioprofissional) e a identidade esperada (como o sujeito deseja ser reconhecido). Dessa forma, a identidade é constituída por processos dotados de "determinações múltiplas", conectadas à história de vida do sujeito, suas dinâmicas pulsionais e suas representações de si e às tramas e contradições sociais nas quais se insere. Sendo assim, a identidade se estabelece a partir da objetividade (classe, relações e organização sociais) e de elementos subjetivos e autobiográficos, que resultam em uma "consciência de unidade e de continuidade" do sujeito tanto para si quanto para os outros. A partir disso, pode-se dizer que os processos psicossociais de construção identitária estão atualmente localizados nesse contexto de fragmentação da vida coletiva, de ascensão desse sujeito autorrealizador, que se torna empresário de si mesmo (ou transforma-se em uma empresa) e que busca se reconhecer como tal (DARDOT; LAVAL, 2017).

Com o objetivo de sustentar esse cenário de reprodução das desigualdades sociais, Goulejac (2007) descreve as ideologias como um sistema de pensamento, dotado de suposta neutralidade, que age em prol da manutenção de ilusões, dissimulando um projeto de dominação econômico no qual o lucro é tido como finalidade. Para o autor, os modos de gestão traduzem uma ideologia gerencialista, ao constituírem uma organização do poder que reforça a sua cristalização e distorce a realidade, pretendendo se basear apenas em regras racionais e inquestionáveis, enquanto adota também "prescrições irrealistas, de painéis de bordo inaplicáveis e de julgamentos arbitrários" (p. 37). Tais práticas discursivas e institucionais promovem uma gestão de si sobre os trabalhadores, que passam a adaptar sua mobilização psíquica às necessidades empresariais, naturalizando sua própria instrumentalização e rentabilizando, ao máximo, seu tempo de vida.

METODOLOGIA

A pesquisa qualitativa que originou este trabalho é do tipo exploratória, descritiva e de campo. De acordo com Gil (2002), a pesquisa exploratória tem como objetivo trazer maior familiaridade com um fenômeno e seus efeitos, permitindo construir hipóteses a seu respeito quando articulada à pesquisa bibliográfica.

Com a finalidade de compreender os impactos psicossociais da *pejotização* sobre os trabalhadores, após a pesquisa bibliográfica e documental, foi realizado um recorte para a parcela que tem se tornado mais comum neste grupo: o Microempreendedor Individual (MEI). Esse recorte foi considerado relevante para a pesquisa de campo devido a sua representatividade social, visto que se tratam de PJs com menor arrecadação anual, retratando a realidade material mais vulnerável daqueles que experienciam o fenômeno. Nesta pesquisa, optou-se pela amostragem não probabilística, ou seja, que "não se constitui ao acaso, mas sim em função de características precisas, que o pesquisador pretende analisar" (DESLAURIERS; KÉRISIT, 2010, p. 138). A partir de contatos pessoais dos pesquisadores e do grupo de pesquisa que integram, foram selecionados nove trabalhadores *pejotizados* que se voluntariaram, a partir da amostragem em

bola de neve, ou seja, "uma forma de amostra não probabilística, que utiliza cadeias de referência" (VINUTO, 2014, p. 203).

Os participantes selecionados cumpriam o seguinte critério de inclusão: estar contratado (a) sem carteira assinada; com MEI ativo há pelo menos seis meses; com as características de subordinação, não eventualidade, onerosidade e pessoalidade presentes no trabalho. Seis eram homens e três mulheres, todos entre 20 a 51 anos de idade, atuantes nas áreas de administração, cenografia, *design*, *design* de produto, *web design*, desenvolvimento de *software*, setor fabril de calçadista e gestão de projetos em publicidade e propaganda. Dois desses trabalhadores se autodeclararam como pardos e os demais como brancos.

Com o objetivo de estudar a atividade e os efeitos decorrentes da fragilidade do vínculo como PJ, foram utilizadas entrevistas semiestruturadas, método amplamente difundido na produção de dados verbais (FLICK, 2009), que buscaram relatos de como os entrevistados se percebem em relação ao seu trabalho, enfatizando, sobretudo, seus processos identitários. As entrevistas foram realizadas remotamente, via *Skype*[3], de maio a agosto de 2024. Além disso, os trabalhadores também foram submetidos a um questionário socioeconômico e psicossocial, preenchido no *Google Forms*.

Para a análise dos conteúdos encontrados e a realização da triangulação de dados, foi empregada a análise temática, "um método de análise qualitativa de dados para identificar, analisar, interpretar e relatar padrões (temas) a partir de dados qualitativos" (SOUZA, 2019). Com relação ao cumprimento das questões relacionadas à ética em pesquisa, o projeto foi previamente aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da PUC Minas, no parecer de n.º 6252563. Os nomes apresentados são fictícios, a fim de preservar a identidade dos entrevistados.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

De modo geral, os resultados demonstraram que os trabalhadores *pejotizados* vivenciam relações de trabalho, por vezes, instáveis, em que experienciam o medo da demissão, a insegurança com relação ao futuro e variados conflitos internos ao alternarem entre os diferentes registros identitários (empreendedor, funcionário) e lidarem com as prescrições que se transformam à medida que os empregadores descumprem acordos estabelecidos anteriormente.

O CARÁTER INESPECÍFICO E VARIÁVEL DA PEJOTIZAÇÃO

Essa categoria busca explicitar o caráter inespecífico da *pejotização*, não somente pelas variadas formas pela qual o fenômeno é vivenciado e internalizado pelos trabalhadores, mas também por apresentar diferentes maneiras de organizar um contrato de prestação de serviços. Houve casos em que esse contrato sequer foi assinado entre as partes, cabendo, muitas vezes, ao trabalhador, cobrar sua elaboração. Em outros casos, cláusulas combinadas no momento da contratação eram inexistentes no documento formal.

[3] *Software* de videoconferência disponível para computadores, *smartphones* e outros aparelhos.

> [...] passei da experiência, quatro meses acho que eu não tinha recebido [o contrato de prestação de serviços], nem no quinto, e eu fui pedir faz pouco tempo até. Aí me mandaram, *só que não tinha essa cláusula* [férias remuneradas] e desde então eu não assinei o contrato ainda, porque *era o único benefício que a gente tinha ali na contratação* (Robson, 29 anos, grifos nossos).

Para além das discrepâncias entre o acordado no momento da contratação e o documento de prestação de serviços recebido, foram comuns os relatos sobre o descumprimento de combinados, assim como "mudanças na regra do jogo", como a respeito de aumento da remuneração e da carga horária durante feriados:

> Então, por exemplo, eu tenho 160 horas, *mas eu tenho um feriado no mês. Não tinha problema eu entregar 152 horas.* [...] Mas, em uma conversa recente sobre a questão das horas, [...] eu justifiquei a falta das horas por conta de um feriado. *Aí o meu chefe entrou agora assim a justificativa que*, pelo contrato, a gente tem que entregar 160 horas e quando tem um feriado, *a gente tem que se organizar para compensar no outro período, seja durante a própria da semana ou então, enfim...* (Bernardo, 21 anos, grifos nossos).

> Não tenho vale-alimentação nem nada. Então, assim, nesse momento *eu me encontro bem, bem chateada, trabalhando bem desanimada*. E eu já pedi por diversas vezes também ajustes de salário. E não, não tive. Em alguns momentos não obtive nem resposta. Até porque *foi o combinado* no início do meu trabalho, *que, após 3 meses de experiência, ia ter aumento de salário*, independente da demanda. Então, *não houve, né?* (Letícia, 29 anos, grifos nossos).

Nesse sentido, o desequilíbrio de poder presente nessas relações resulta em impactos psicossociais significativos nesses trabalhadores que, quando levados a refletir sobre alguma forma de questionamento ao que foi previamente acordado, revelam discursos em que há pouca margem para a autonomia. Isso se deve, por exemplo, ao constante receio de ser demitido sem qualquer justificativa ou garantia posterior:

> Se eu ficar falando demais eu posso nem ter esse salário, tá ligado? Então eu fico com muito medo. É uma insegurança que eu tenho, pessoal, e, então, assim, eu fico muito medindo como eu posso chegar nesse papo (Robson, 29 anos).

Apesar das peculiaridades de cada situação, o desequilíbrio de poder entre empregador e empregado é um fator comum e determinante, que toma novos contornos no contexto de vulnerabilidade econômica dos trabalhadores que, muitas vezes, aceitam as condições propostas para não integrarem o expressivo número de desempregados no Brasil. A respeito das atuais dinâmicas de poder no mundo do trabalho, Lhuilier (2013) aponta o apagamento das relações hierárquicas e o estabelecimento de uma falsa relação de igualdade entre o trabalhador e o empregado, como elemento utilizado para mascarar "os desgastes produzidos pela pressão crescente sobre cada um, pelo crescimento de desvios gerenciais de todo gênero, [e os] desgastes da humilhação pelo isolamento passando pelo assédio moral" (p. 491).

Aragão (2022) afirma que o número de contratações PJ em 2022 chegou a 2,2 milhões de trabalhadores, representando uma alta de 20,8% da pejotização no Brasil, período que, para Belandi (2023), foi marcado pela redução da taxa de desemprego em 3,9%. Para Gaulejac (2007), o fundamento do medo frente à demissão e ao desemprego está no fato de o trabalho ser central para assegurar a existência social do sujeito, garantindo sua subsistência material e, também, social, a partir da sua identidade profissional. Lhuilier (2013) acrescenta que estar privado do trabalho é estar "amputado" das condições necessárias para a construção da própria identidade e do reconhecimento social.

Por fim, compreender as dinâmicas de poder que regem as relações PJ revela como os acordos de trabalho entre as diferentes partes não podem ser regidos apenas pelo Código Civil, uma vez que este desconsidera a discrepância de poder presente nessas relações e a limitada autonomia dos trabalhadores que precisam se sujeitar a tal forma de precarização do trabalho frente a um mercado incapaz de absorver a todos.

DE EMPREENDEDORES A PEJOTÁRIOS: IMPACTOS PSICOSSOCIAIS

O trocadilho mencionado por Letícia inaugura a compreensão dessa categoria de análise, ao afirmar que "a gente até chama de *pejotário* no nosso meio, tipo 'nós somos pejotários'" (Letícia, 29 anos). A entrevistada descreve a ausência de direitos na atual condição de trabalho que, no seu ponto de vista, é entendida pelos empresários não como a contratação de um prestador de serviço, mas um funcionário com menor custo por encargos trabalhistas. A percepção dos trabalhadores sobre si e suas trajetórias como PJ no mercado de trabalho inclui pontuações críticas e (des)valorativas dessa vivência, comumente marcada pelo sofrimento, desmotivação e crise de sentido no trabalho.

A ausência de benefícios e de um projeto de carreira estabelecido, comumente, intensifica a desmotivação no trabalho, além de produzir processos identitários contrários ao discurso empreendedor, já que o trabalho e o gerenciamento de si, resumido à lógica do lucro, têm limitadas perspectivas de crescimento. Tais elementos culminam no isolamento entre os trabalhadores, o que enfraquece tanto os coletivos de trabalho, como a autonomia dos trabalhadores.

> *A galera tá bem desanimada*, então *ninguém quer gastar muito tempo conversando uns com os outros*. Está todo mundo meio chateado [...] o excesso de trabalho, excesso de demanda e pouco, pouco salário. A maior parte do desânimo também é que *a gente não tem reajuste há dois anos e meio, nenhum reajuste de inflação, nada* (Letícia, 29 anos, grifos nossos).

> *Dá uma sensação que você está pagando para trabalhar.* [...] quando eu pago o ônibus, eu já sei que eu estou pagando alguma coisa do meu bolso mesmo. Mas, quando eu estou indo de Uber, aí eu sinto que eu estou pagando quatro vezes mais do meu bolso (Marcos, 32 anos, grifos nossos).

Em outros momentos, percebemos processos identitários paradoxais que, por vezes, revelam uma identificação pessoal que parece alternar entre os registros de sua identificação

como funcionários e como empreendedores de si. Nesses contextos, a relação é percebida como fusional, por meio dos discursos "motivados", inseridos na lógica neoliberal, em que o trabalhador se vê como livre para fazer o próprio salário e gerenciar a si como um negócio em todos os aspectos da vida (DARDOT; LAVAL, 2017).

> [...] muitas vezes, quando você é CLT, você tem uma limitação de até onde você vai. E quando você vai para o PJ, a visão de quem está te contratando e a sua visão como profissional é que você faz o seu salário, né? *Não é só tirar vínculo empregatício*, pelo contrário, ao mesmo tempo que a empresa, ela economiza em algumas questões ali de impostos, enfim, ela te dá mais condições de ganhar um pouco mais. E aí é onde para nós acaba compensando [...] porque *você vira um empreendedor, porque você é a sua empresa*. [...] você acaba ganhando um pouco mais, então te ajuda a conquistar mais coisas rápido (Rebeca, 32 anos, grifos nossos).

A perda dos direitos na relação de trabalho como *pejota* é reconhecida pelo trabalhador, mas justificada por associá-la como necessária para alcançar o "sucesso", entendido como a aquisição de bens materiais. Associado a isso, há descrença de alguns trabalhadores no Poder Público e na Seguridade Social como garantias futuras, sendo levados a fazer o que podem, a fim de assegurarem eles próprios uma vida digna no futuro.

> [...] porque você vê que, hoje em dia, infelizmente, a realidade da aposentadoria é essa, você paga ali sobre o teto do ano a sua vida inteira. Quando você vai aposentar em CLT privado, você não aposenta nem com metade do valor que você pagou a vida inteira, entendeu? Você paga a vida inteira ali sobre dois, três salários, cê aposenta com um e meio, então é um negócio que só beneficia a outras pessoas, não a gente (Ramon, 33 anos).

> [...] para mim é uma falsa sensação de insegurança, que "Ah, eu não tenho uma aposentadoria, eu não tenho umas férias, eu não tenho o 13º". Mas para mim é uma falsa sensação de insegurança, porque isso não garante nada, não é? No meu ponto de vista, é um seguro-desemprego... a gente não vai ter seguro-desemprego, não é? Mas, ao mesmo tempo, você como PJ tem possibilidade de ganhar um pouco mais, de diversificar mais o seu trabalho, afinal, você é a sua própria empresa, né? (Rebeca, 32 anos).

Mesmo entre os sujeitos que defendem a narrativa empreendedora, foram relatados quadros de sofrimento intensos, nos quais são experienciadas situações de crise de ansiedade no trabalho e, até mesmo, casos de *burnout*. Acreditamos que tais quadros sejam resultantes, ainda que parcialmente, da sobrecarga vivida no trabalho, que se somam às demais demandas psicossociais, evidentemente atreladas ao autogerenciamento utilitarista que busca alcançar o ideal de identidade esperado pelos sujeitos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Percebemos que a experiência de se constituir como *pejota* apresenta conflitos e processos identitários carregados de tensionamento e contradições, inserindo os trabalhadores em discursos fusionais, marcados por ideologias neoliberais e gerencialistas, que os enfraquecem como classe social, enquanto apregoam um fortalecimento individual. As dificuldades experimentadas pelos entrevistados reforçam os argumentos dos autores que forneceram o piso teórico-metodológico para esta investigação, na medida em que sinalizam pontos como: a intensificação do trabalho em níveis até então não experimentados; o esvaziamento do sentido do trabalho, reduzido à lógica do lucro; a fragilização dos coletivos de trabalho, com a reiterada convocação à lógica do individualismo e do empreendedorismo supostamente exitoso; o esmaecimento das políticas públicas voltadas para a classe trabalhadora, especialmente no diz respeito à saúde, que parece ser progressivamente retirada do campo dos direitos básicos e colocada na esfera do privilégio dos que possuem condições de contratação desse serviço.

Ao mesmo tempo, esta pesquisa incorpora as discussões sobre a Saúde do Trabalhador no Brasil, ao compreender que tais transformações do mundo do trabalho buscam ignorar as descobertas recentes acerca da relação entre trabalho e saúde, bem como dificultar, ou mesmo impossibilitar, o debate político e social. A tomada de consciência de classe dos trabalhadores incorpora um processo psicossocial fundamental que deve ocorrer a partir das condições materiais em que tais discursos e práticas precarizantes se assentam, reconhecendo o caráter perverso de marcos legislativos, como a Contrarreforma de 2017, que apontam para a *pejotização* e o empreendedorismo como solução para as desigualdades estruturais de nosso país, relacionadas ao modo de produção capitalista.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R.; DRUCK, G.. A epidemia da terceirização. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo, 2014.

ARAGÃO, H.. Número de contratações PJ bate novo recorde; entenda a diferença entre o CLT. **FDR**, 5 jun. 2022. Disponível em: https://bitlybr.com/WbLTK

BELANDI, C.. Taxa média de desemprego cai a 9,3% em 2022, menor patamar desde 2015. **Agência de Notícias IBGE**, 28 fev. 2023. Disponível em: https://bitlybr.com/cmYSh

BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P.. Clínicas do trabalho: filiações, premissas e desafios. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 1, 2011.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho temporário e dá outras providências. Disponível em: https://bitlybr.com/TVGaT

BRASIL. Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação e dá outras providências. Disponível em: https://bitlybr.com/uSQLE

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União: seção 1**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://bitlybr.com/oUPwc

COUTINHO, M.. 'Pejotização' avança em decisões do STF e gera reação de especialistas e membros da Justiça do Trabalho. **Brasil de Fato**, Brasília, 21 nov. 2023. Disponível em: https://www.brasildefato.com.br

CUNHA, L. M. S; BENATTO, P. H. DE A. O fenômeno da pejotização e a possibilidade de fraude às relações de trabalho. **Repositório Universitário da Ânima**. 28 dez. 2022.

DAMASCENO, T. M; GONÇALVES, J. R. Breves considerações sobre a pejotização e a reforma trabalhista. Anais do congresso de políticas públicas e desenvolvimento social da Faculdade Processus, v.2, n. 3, jan./jul. 2020.

DARDOT, P.; LAVAL, C.. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2017.

DESLAURIERS, J.-P.; KÉRISIT, M. O delineamento de pesquisa qualitativa. In: POUPART, J.; *et al.* (orgs.). **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes, 2010.

FLICK, U. **Qualidade na pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GAULEJAC, V.. Identidade. In: BARUS-MICHEL, J. (Org.). **Dicionário de Psicossociologia**. Lisboa: Climepsi, 2005.

GIL, A. C.. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GAULEJAC, V.. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. São Paulo: Idéias & Letras, 2007.

LHUILIER, D.. Trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 25, n. 3, 2013.

MAUSS, M. **Ensaios sobre a dádiva.** Lisboa: Edições 70, 1988.

MELO, R. S.. Sete anos depois, reforma trabalhista é reconhecida como precarizante. **Conjur**, 27 set. 2024. Disponível em: https://bitlybr.com/hKwYb

MENIN JR., R. F.. A pejotização: transformação do empregado em pessoa jurídica. **Revista Coleta Científica**, Brasília, v. 3, n. 6, 2019.

ODDONE, I.; RE, A.; BRIANTE, G.. **Experiência operária, consciência de classe e psicologia do trabalho**. Belo Horizonte: Editora Fabrefactum, 2023.

ORBEM, J. V. A (Re) Construção De Uma "Nova" Modalidade de Trabalho Denominada "Pejotização" No Contexto Sociocultural Brasileiro. **Áskesis**, v. 5, n. 1, 11 maio 2016.

SANTOS, A. C. DOS; SOUZA, A. R. A pejotização e sua influência na precarização do trabalho. **Repositório Universitário da Ânima**. 28 jun. 2021.

SILVA, E. E. T. **Pejotização programada: a naturalização da ideologia empreendedora entre os trabalhadores de TI na cidade de São Paulo**. 2018.Monografia (graduação em Sociologia). Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo, São Paulo, 2018.

SOUZA, L. K. Pesquisa com análise qualitativa de dados: conhecendo a Análise Temática. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 71, n. 2, maio/ago. 2019. Disponível em: https://bitlybr.com/SQDtG

VIEIRA, C. E. C.; ARAÚJO, J. N. G. D. Fundamentos da contrarreforma trabalhista do governo temer e suas repercussões para a classe trabalhadora. **Psicologia & Sociedade**, 34, 2023. Disponível em: https://bitlybr.com/cAqhr

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, v. 22, n. 44, 2014. Disponível em: https://bit.ly/2SY8g6N

A RESISTÊNCIA FEMININA NA PERSPECTIVA DO CONTRAPODER E A SÍNDROME DE BURNOUT: OS NOVOS DESAFIOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Vanessa Cristina Gavião Bastos
Doutoranda em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Mestre em Constitucionalismo e Democracia pela Faculdade de Direito do Sul de Minas – FDSM. Professora do curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Procuradora-Geral do Município de Poços de Caldas - MG. Currículo: http://lattes.cnpq.br/7242107828355312. E-mail: vanessag@pucpcaldas.br

Júlia Rodrigues Rachid Amin
Graduada em Direito pela PUC/MG. Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho pela PUC RS.

RESUMO

A síndrome de *Burnout*, reconhecida como uma doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde, afeta desproporcionalmente as mulheres, com o Brasil figurando entre os países com maiores taxas de incidência. A presente pesquisa destaca a importância de reconhecer a desigualdade de gênero como um fator estrutural e a necessidade de implementar políticas que promovam um ambiente de trabalho mais equitativo e suportivo para as mulheres. Investiga ainda a relação entre a resistência feminina e a Síndrome de *Burnout* no contexto do mercado de trabalho atual. Parte-se da premissa de que a resistência é uma resposta à opressão e explora como as mulheres, através de movimentos feministas e ações individuais, enfrentam os desafios impostos pelo ambiente laboral contemporâneo. Em contraste, o estudo também analisa a alta incidência de *Burnout* entre mulheres e a disparidade de gênero nesse contexto. Objetiva examinar como a resistência feminina se manifesta em resposta às pressões no mercado de trabalho e como isso se relaciona com a síndrome de *Burnout*. Ademais, pretende-se avaliar o impacto das condições laborais na saúde mental das mulheres, com um foco particular nas mulheres que acumulam responsabilidades profissionais e familiares e discutir a desigualdade de gênero como um problema estrutural e as responsabilidades dos empregadores e da sociedade. Para tanto, adota a metodologia de revisão bibliográfica, utilizando artigos e revistas acadêmicas com temática específica trabalhista e sociológica, em língua portuguesa e espanhola. Os resultados demonstram que a alta carga de trabalho e a falta de suporte adequado contribuem significativamente para a Síndrome de *Burnout* entre mulheres. A pesquisa revela que a resistência feminina, embora essencial para enfrentar as adversidades, não é suficiente para mitigar todos os efeitos negativos associados ao *Burnout*. Identifica-se a necessidade de políticas mais eficazes e de suporte estrutural para enfrentar esses desafios.

Palavras-Chave: Divisão sexual. Trabalho da mulher. Síndrome de *Burnout*. Resistência

ABSTRACT

Burnout syndrome, recognized as an occupational disease by the World Health Organization, disproportionately affects women, with Brazil being among the countries with the highest incidence rates. This research highlights the importance of recognizing gender inequality as a structural factor and the need to implement policies that promote a more equitable and supportive work environment for women. It also investigates the relationship between female

resistance and Burnout Syndrome in the context of the current labor market. It starts from the premise that resistance is a response to oppression and explores how women, through feminist movements and individual actions, face the challenges imposed by the contemporary work environment. In contrast, the study also analyzes the high incidence of Burnout among women and the gender disparity in this context. It aims to examine how female resistance manifests itself in response to pressures in the labor market and how this relates to Burnout Syndrome. Furthermore, the study aims to assess the impact of working conditions on women's mental health, with a particular focus on women who combine professional and family responsibilities, and to discuss gender inequality as a structural problem and the responsibilities of employers and society. To this end, it adopts the methodology of bibliographic review, using articles and academic journals with specific labor and sociological themes, in Portuguese and Spanish. The results demonstrate that the high workload and lack of adequate support contribute significantly to Burnout Syndrome among women. The research reveals that female resilience, although essential to face adversity, is not enough to mitigate all the negative effects associated with Burnout. The need for more effective policies and structural support to face these challenges is identified.

Keywords: Sexual division. Women's work. Burnout Syndrome. Resistance

INTRODUÇÃO

As mulheres, ao longo da história, têm enfrentado uma série de barreiras impostas pela sociedade patriarcal, que lhes restringem o acesso a direitos e oportunidades, especialmente no âmbito do mercado de trabalho. Apesar dos avanços conquistados em termos de inserção feminina nas esferas produtivas, a estrutura social, marcada por preconceitos de gênero, ainda perpetua desigualdades profundas. A divisão sexual do trabalho, que associa a mulher às funções reprodutivas e de cuidado, resulta na sobrecarga de jornadas duplas e até triplas, combinando responsabilidades domésticas e profissionais.

Essa dinâmica impõe desafios constantes às mulheres, que, além de precisarem se destacar em um mercado de trabalho amplamente dominado por homens, enfrentam a pressão de manterem suas funções no espaço doméstico. A consequência disso é a exacerbação de problemas como a Síndrome de *Burnout*, uma doença ocupacional que atinge desproporcionalmente o público feminino, refletindo as pressões emocionais e físicas associadas ao excesso de responsabilidades.

Dessa forma, este estudo visa explorar a resistência feminina no mercado de trabalho, destacando como a luta por equidade de gênero ainda esbarra em estereótipos e estruturas sociais que minam o potencial e o bem-estar das mulheres. A partir da análise da Síndrome de *Burnout* e da segregação funcional imposta às mulheres, busca-se discutir a necessidade de políticas mais inclusivas e justas, capazes de promover um ambiente de trabalho saudável e equitativo para todos os gêneros.

AS BARREIRAS VISÍVEIS E INVISÍVEIS: O PAPEL DA MULHER EM UMA ESTRUTURA PATRIARCAL

A discriminação sofrida e persistente na sociedade em face do feminino remonta à época da criação bíblica da mulher, que já não comportava uma imagem promissora, uma vez que o ser feminino tem o seu surgimento a partir de uma costela e se finaliza com sua expulsão do Paraíso.

Continuamente, na antiguidade, a mulher foi considerada como propriedade masculina, não possuindo qualquer tipo de direitos, face ao patriarcalismo vivenciado. Ainda na antiguidade, todavia, as tarefas atribuídas às mulheres já eram aquelas que propiciavam o cuidado com a casa e familiares, semeando, pois, a imagem e o ideal de que a mulher é destinada às tarefas domésticas, em razão de uma estranha e duvidosa vocação intrínseca ao seu próprio ser.

Surge, então, a diferença de sexo, ainda presente na sociedade, inclusive, não só no sentido biológico, mas principalmente social. De acordo com Fonseca:

> O sexo social e historicamente construído é produto das relações sociais entre homens e mulheres e deve ser entendido como elemento constitutivo destas mesmas relações nas quais as diferenças são apresentadas como naturais e inquestionáveis ao contrário, a análise mais profunda de tais relações revela condições extremamente desiguais de exercício de poder, onde as mulheres vem ocupando posições subalternas e secundárias em relação aos homens. (FONSECA, 1997)

Observa-se que os sinais de busca das mulheres por seus interesses e direitos, especificamente quando se fala em mercado de trabalho, se intensificaram após a segunda guerra mundial, quando, em decorrência da ausência temporária dos homens que deixaram os seus lares para se dedicarem à guerra, as mulheres assumiram o papel até então ocupado por aqueles, haja vista a imperiosidade de continuar os mais variados meios de produção, bem como de garantir o sustento das famílias.

Assim, a mulher ingressa no mercado de trabalho na Revolução Industrial, quando são aceitas nas fábricas, tendo em vista que as máquinas reduziram a necessidade de esforço físico e permitiram a utilização de forças de baixo custo, se utilizando das crianças e mulheres. (OST, 2009)

De acordo com Dirceu Pereira Siqueira (2017):

> Ainda nos séculos 18 e 19 ocorreram Revoluções Industriais, que geraram grandes impactos no setor trabalhista. Em tal época houve uma grande exploração da mão de obra, com a feminina sendo utilizada em grande escala, especialmente por ser considerada mão de obra barata. Ressalta-se que inexistiam quaisquer normas de proteção ou que especificassem a jornada de trabalho.

Como preceitua Léa Elisa Silingowschi Calil (2007, p.24):

> O final da escravidão, decretado em 1888 pela Lei Áurea, significou uma grande transformação, uma verdadeira mão-de-obra do país, pois agora todos eram trabalhadores livres [...]. E, no ano seguinte, em 1889 em virtude da falência do modelo político-econômico da monárquica, o Brasil torna-se uma República.
> A Solução encontrada para resolver o déficit da mão de obra no campo foi fomentar a corrente imigratória europeia [...].
> A chegada do contingente às cidades com o início da industrialização do país – início tímido, mas início que viria a ser a grande transformação nas relações de trabalho no país.

É verdade, todavia, que em que pese esta intensificação na luta feminina, a ideologia se mantinha comprometida com o patriarcal, havendo, inclusive, inúmeras propagandas discriminatórias sobre as mulheres, sem mencionar ainda o próprio sentimento de submissão que elas próprias sentiam e até mesmo defendiam.

Beauvoir (1970, p. 15) discorre sobre a dificuldade de as mulheres fazerem parte da elaboração do mundo, já que são consideradas, no sentido negativo, o outro, diante da referência masculina afirmada. Timidamente contestada, a subjugação feminina se destaca, e acompanha o desenvolvimento de hierarquias de poder na sociedade.

Somado a esse fator, o aparecimento do modo de produção capitalista dá-se em condições bastante adversas à mulher. A tradição de inferiorizar o sexo feminino é exaltada como fatores naturais de deficiência da sua capacidade produtiva.(SAFFIOTI, 2015, p.55-56)

Ao longo do século XX, como Joan Scott (2017) observa, o conceito de gênero possou a ser utilizado como uma ferramenta de análise para expor as desigualdades de poder entre homens e mulheres. Essa construção social da diferença de gênero consolidou desigualdades econômicas e sociais que excluíam as mulheres em vários setores da sociedade. A associação de atributos femininos à fragilidade e submissão justificava essa exclusão, enquanto homens ocupavam o espaço econômico e político.

A estrutura de poder permaneceu dominada por homens, relegando as mulheres a papéis secundários na sociedade. As normas sociais ditavam que as mulheres se limitassem ao espaço doméstico, realizando atividades como bordar e cozinhar, enquanto os homens dominavam as esferas públicas e econômicas (ARANHA, 2012). Essa divisão contribuiu diretamente para a organização social emergente no início do século XX, refletindo uma economia estruturada em privilégios masculinos.

É bem verdade que surgiram normas, inclusive internacionais, que buscam prever a proteção ao trabalho da mulher, porém, a estrutura androcêntrica prevaleceu.

Maria Cecília Máximo Teodoro (2020) ensina:

> A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, reconhece explicitamente que os direitos nela estabelecidos aplicam-se a todos os seres humanos, sem distinção de qualquer espécie, incluindo gênero. No entanto, em 1979, a mesma Assembleia da ONU sentiu a necessidade de propor aos Estados uma "Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres". Contudo, de maneira persistente, as mulheres ainda vivenciam discriminações, preterições e violência no mercado de trabalho.

Destaca-se ainda que a Consolidação das Leis do Trabalho, vigente desde 1943, previu a inserção das mulheres no mercado de trabalho, todavia, mencionada legislação o fez de forma absolutamente paternalista e tecnocrática, não sendo, inclusive, suficiente para resguardar efetivamente o trabalho feminino.

Doutro lado, embora a Constituição de 1934 já tenha apresentado avanços em relação à proteção aos direitos sociais, entre eles o trabalho da mulher, o cenário de extrema limitação e opressão ganha uma aliada importante com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que insere o direito à igualdade no rol de direitos fundamentais apresentado em seu artigo 5º.

Ocorre que a proteção normativa, nacional e internacional, parece se consubstanciar, a princípio, apenas como uma promessa formal em relação às condições dignas de trabalho e de reconhecimento do ser feminino, haja vista a situação fática vivenciada em um mercado de trabalho fortemente sexista e machista.

Isso porque, a dominação e a opressão exercidas pelo masculino sobre o feminino é questão há muito já conhecida e reconhecida, porém ainda não superada. Afinal, a partir de que momento, as mulheres passam a participar da divisão de renda/poder? Quando a mulher, como mulher (e não apenas trabalhadora) passou a ter visibilidade, tanto quanto os homens?

> [...] as reivindicações tanto da classe operária como do movimento de libertação dos negros no sentido de controlar e definir a sua existência, hoje e no passado, a resistência à apropriação da sua mão-de-obra, da sua linguagem, dos seus gestos, dos seus sonhos levaram inúmeras mulheres a se perguntarem onde se situam elas no gênero "humano" (ou seja, do homem). As mulheres continuam divorciadas de tais vocábulos. Não estamos incluídas na noção do que é humano. Nem fazemos parte das alternativas criadas pelo

> homem. Existe a idéia de dignidade militante na palavra "masculinidade", ou na concepção de "virilidade", ou na solidariedade da "fraternidade". As mulheres possuem apenas a neutra dignidade que os homens concedem àquelas a quem chamam "boas". A indignidade da condição feminina foi interiorizada durante milênios. A irmandade exige uma nova mulher, uma nova cultura e uma nova maneira de viver. A opressão íntima da mulher obriga a uma redefinição do que é pessoal e do que é político (ROWBOTHAM, 1983).

O véu da invisibilidade que recai sobre a mulher é condição criada ao longo de toda a história e afasta, ainda que veladamente, a justiça social de suas vidas, já que esta última também é dominada e direcionada pelo masculino. Essa dominação masculina "está internalizada nos indivíduos por meio de um longo processo histórico" (BORDIEU, 2003) e não se resume, pois, ao mercado de trabalho, mas permeia todas as facetas do ser feminino, refletindo no consumo, na vida pessoal, na exigência da beleza, entre tantas outras cargas impostas às mulheres.

A mulher trabalhadora, quando assim se coloca, não é despida da condição de pessoa e cidadã, apenas por estar inserida em uma relação de emprego. Além das questões afetas ao trabalho, se somam os direitos inerentes à pessoa, os direitos inerentes à cidadã, complementados, pois, pelos direitos inerentes à trabalhadora.

Por esta ótica, o Direito do Trabalho pode ser visualizado enquanto uma política social e entendido, portanto, a partir de uma perspectiva política. O intuito é, desta forma, anular os estereótipos já criados, que tendem a afastar rigorosamente a mulher daquilo que se denomina justiça, também do ponto de vista do trabalho decente.

Para que "não passe em brancas nuvens", importante ressaltar que a presente pesquisa faz o recorte, inclusive, da mulher branca, pois, se considerada a mulher negra, indubitavelmente os desafios são ainda maiores, haja vista que as suas vulnerabilidades se sobrepõem.

Florencia Luna (2022), traz, neste esteio, que a vulnerabilidade se remete à ideia de capas, haja vista ser flexível e múltipla. Assim, entende que as vulnerabilidades se sobrepõem e formam, a exemplo do caso da mulher negra, uma hiper vulnerabilidade.

Assim, optou-se por discutir genericamente a questão afeta à mulher, contudo, é salutar ressaltar que deve sempre se considerar a "qual mulher" nos referimos, eis que, conforme Lopes e Rodrigues (2020), às mulheres negras a injustiça é ainda mais imperativa.

> As mulheres brancas não estão livres de estereótipos, mas, no caso delas, a leitura da feminilidade branca diz respeito ao ser dócil, bela, recatada, do lar, gentil, meiga,"feminina". Embora em posição inferior quando comparadas ao homem branco, admite-se que uma mulher branca seja intelectual ou que exerça funções elevadas na hierarquia social, enquanto as imagens estereotipadas de mulheres negras fazem com que elas ocupem sempre uma posição subalterna, que seja a empregada da patroa branca.

Considerado o recorte, passa-se a analisar as questões afetas ao trabalho e à resistência da mulher no mercado de trabalho.

OS DESAFIOS DA INSERÇÃO E DA ASCENSÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: A RESISTÊNCIA COMO CONTRAPODER

A organização em torno do trabalho parece ser o primeiro passo para alcançar a visibilidade política dos assalariados, radicalmente excluídos do processo decisório (UGARTE CATALDO, 2007), o que se intensifica no caso da mulher. O Direito do Trabalho é uma reação e, portanto, não é um direito meramente concedido. É fruto do medo e de uma ação autodefensiva do capital.

O capitalismo possui como essência, além da criação de subjetividades, o próprio patriarcado que, por sua vez, possui uma relação estrutural com os preconceitos e estereótipos criados em torno da mulher. O capitalismo não exclui a mulher, mas a insere de modo diverso no sistema, mantendo a hegemonia de forma altamente estratégica.

Neste sentido, de acordo com Bauman (2008), a subjetividade é construída e reconhecida pelos atos de consumo, o que significa dizer que aqueles que estão alijados desse exercício são seguramente marcados pela exclusão. Em outros termos, distante do mercado de trabalho e do capital, a mulher se distancia das arenas de discussão e, via de consequência, perde sua própria subjetividade.

É interessante, porém, ao capital manter a mulher no seu *locus* invisível. É confortável ao patriarcado poder destinar todas as horas necessárias ao desenvolvimento de um trabalho produtivo, enquanto as mulheres se responsabilizam pelos cuidados. É astucioso manter a mulher distante do trabalho decente e, consequentemente, longe dos lugares de fala.

A partir de todas as formas cíclicas e renováveis de opressão, a luta pela autonomia feminina, indispensável ao trabalho decente é árdua, conforme Gurgel (2004):

> Ao longo do tempo, a noção de autonomia, para o feminismo, passou por importantes ressignificações, chegando a desfigurar-se no enfrentamento com a questão do Estado. Sua abordagem deve levar em consideração pelo menos três aspectos: a noção de liberdade, o reconhecimento da opressão e a ação coletiva das mulheres, como elementos que conferem um nexo interno às variadas dimensões ontológicas dos sujeitos de ação da práxis feminista.

O trabalho das mulheres, considerado reprodutivo e não remunerado, é responsável pela manutenção do trabalho produtivo, eis que os cuidados desenvolvidos no ambiente doméstico permitem que o trabalhador tenha um bom desempenho em seu trabalho produtivo. Esta é a função feminina na cultura hegemônica tão milimetricamente desenhada.

Esta condição se reflete no fato de que as profissões típicas de cuidado, tais como o trabalho de cuidador, o trabalho doméstico, enfermagem, psicologia e docência, especialmente na educação básica, são majoritariamente exercidas por mulheres, em função de uma construção social no sentido de que a profissão se torna uma extensão daquilo que é realizado dentro de casa. "Se cuidar era o seu mister, são as profissões que demandam cuidar as primeiras a receber fluxo de mulheres" (CODO, W. & GAZZOTTI, 1999) .

A centralidade do trabalho da mulher ocorre de forma quantitativa, pela inserção massiva desta no mercado de trabalho, quanto qualitativa, já que o investimento é essencial para o trabalho reprodutivo, além de serem maioria nas profissões de cuidado.(HIRATA, 2022)

A questão do cuidado merece uma atenção especial, pois está profundamente ligada aos estereótipos de gênero que moldam a percepção da mulher em nossa sociedade. Hirata destaca como essa função de cuidado é frequentemente atribuída às mulheres, levando a uma visão que as limita a papéis domésticos e de cuidadoras. Essa perspectiva reforça a ideia de que as mulheres devem ser subservientes e altruístas, o que impacta sua autoestima e suas oportunidades profissionais. (HIRATA;KERGOAT, 2007)

Conforme Hirata e Kergoat (2007), pode-se definir uma acepção sociográfica, que estuda a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões, e as variações no tempo e no espaço dessa distribuição; ou ainda a partir da associação da divisão sexual com a divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos.

> A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e

> socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.(HIRATA; KERGOAT, 2007)

Neste panorama, os trabalhos de cuidado destinados às mulheres são menos valorizados e, via de consequência, culminam em uma menor remuneração, o que afeta sensivelmente a justiça distributiva, formando um ciclo vicioso altamente enredado. A autonomia da mulher permanece distante.

Conforme D'Ávila Neto (1994), a evolução dos papéis no Brasil não se fez em ruptura com o passado patriarcal, mas conservou profundas raízes dele, o que se evidencia ainda numa rígida estereotipia, como, por exemplo, a de carreiras femininas *versus* masculinas, o que será melhor abordado adiante.

A permanência dos obstáculos enfrentados pela mulher se ilustra no fenômeno recente, de natureza metafórica, identificado como o "Glass Cliff" (penhasco de vidro). Esse conceito se refere à tendência de colocar mulheres em cargos de grande responsabilidade que já estão associados a riscos e precariedade, para que assumam essas situações difíceis (Mulcahy; Linehan, 2014). Ao serem posicionadas nessas condições vulneráveis, elas ficam mais propensas a falhas, reforçando a expectativa preconcebida de que possuem menor capacidade para liderar e gerir responsabilidades (Ryan; Haslam, 2007).

Assim, quando se pensa no reconhecimento da necessidade de do contrapoder sob a perspectiva de gênero, a questão se intensifica e exige uma análise ainda mais apurada sobre a necessária resistência feminina diante dos renovados instrumentos de poder e a sua libertação frente às exigências da sociedade.

É essencial que a sociedade trabalhe em conjunto na tentativa de repensar o cuidado como uma responsabilidade compartilhada reconhecendo que todos, independentemente do gênero, podem e devem participar ativamente nesse aspecto da vida em comunidade.(HIRATA, 2008, p. 98)

Destaca-se aqui a importância do movimento feminista, que possibilitou significativos avanços no reconhecimento da luta das mulheres:

> Foi a partir da tomada de consciência de uma opressão específica: tornou-se coletivamente "evidente" que uma enorme massa de trabalho era realizada gratuitamente pelas mulheres; que esse trabalho era invisível; que era feito não para si, mas para os outros, e sempre em nome da natureza, do amor e do dever maternal.(KERGOAT, 2009)

O instrumento de resistência frente às múltiplas interferências opressoras sofridas pelas mulheres, perpassa, então, também pelo reconhecimento identitário político social, mas também exige a justiça distributiva, a partir de uma participação paritária. "A luta é tanto uma oportunidade como uma escola. Pode transformar aquelas pessoas que dela participam, desafiando nossos entendimentos anteriores sobre nós mesmas". (ARRUZZA, BHATTACHARYA, FRASER, 2019. 128p.)

Deve a mulher ser um sujeito político-social, estando inserida em todas as arenas de discussão, públicas e privadas, a fim de construir efetivamente um horizonte diferente daquele já vivenciado. A questão das mulheres no mercado de trabalho encontra, na promoção do trabalho decente, um caminho de (re)construção de pontes de acesso à participação social e econômica de uma maneira mais ampla e igualitária (COLCERNIANI, C. B.; D'ÁVILA NETO, M. I.; CAVAS, 2015).

Assim, o trabalho digno para as mulheres é a realização de um reconhecimento do ser feminino, em suas mais diversas peculiaridades, e a aceitação deste como pertencente aos locais de discussão, de forma paritária e democrática, de modo que a mulher ocupe o seu espaço,

ocorrendo efetivamente uma justiça distributiva, garantindo a independência e autonomia do corpo feminino.

Isso porque, a opressão criada e constantemente renovada contra a mulher se caracteriza também pela exclusão econômica que obsta ao ente humano o acesso a bens fundamentais à construção de sua dignidade e assim também ao reconhecimento de sua subjetividade no mundo público, condição *sine qua non* para o acesso à cidadania (DE OLIVEIRA; GERMINIANI, 2018).

Diante da complexidade das opressões arquitetadas e aprimoradas em face da mulher, deve-se ampliar o arcabouço da luta, que não mais admite velhos arranjos, mas exige a implementação efetiva de uma luta revolucionária, que permita a desconstrução da hegemonia androcêntrica e reformule os instrumentos de poder.

No entanto, embora a resistência feminina dependa também de sua participação ativa nas arenas de discussão, incluindo, o mercado de trabalho, esta realidade pode trazer consequências diferentes das esperadas, como se verá adiante.

A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E A SOBRECARGA FÍSICA E EMOCIONAL DAS MULHERES: UM RETRATO DA SÍNDROME DE *BURNOUT*

Viu-se que as mulheres, ainda que tenham superado fases e fatores de dificuldades, ainda são colocadas em um cenário de grave estereotipação, mantendo uma inarredável imagem de que devem se destinar, ainda que cumulativamente, aos cuidados domésticos, sendo difícil a sua ascensão a setores e locais da economia, cujos lugares são ainda ocupados majoritariamente por homens.

A invisibilidade das mulheres no mercado de trabalho faz com que estas se submetam, enquanto mão de obra dócil (WOLF, 1992), a uma suposta vocação que não foi por elas escolhidas, suportando uma segregação funcional e salarial, precipuamente, que tentam calar a sua voz e a sua resistência, a todo instante.

Não obstante, a entrada das mulheres no mercado de trabalho, que, a princípio, se mostra como vitoriosa, traz consigo consequências graves e desafiadoras para a resistência feminina, pois, juntamente da inserção do feminino no mercado de trabalho, estão também os desafios de um lugar que teoricamente não deveria lhes pertencer. Enfrenta-se uma espécie de patologia do social (DUNKER, 2015), representada por fenômenos que afetam sensivelmente as condições para o bem viver das mulheres.

Isso ocorre, pois, a mulher passa, a partir de sua inserção no mundo do trabalho, além de exercer os trabalhos domésticos e de reprodução, a contribuir com a economia da família, com os trabalhos externos, acumulando funções, sendo mais uma vez vítima vulnerável das relações trabalhistas abusivas, da estereotipação, da desigualdade de gênero e misoginia.

Enquanto aos homens que em sua maioria, não possuem a sobrecarga de uma jornada múltipla de trabalho, não é direcionada nenhuma responsabilidade quanto ao exercício do cuidado com os filhos, as mulheres cumprem com suas funções de trabalho remunerado, cumulando-as com as funções do trabalho doméstico, que, em teoria, é de responsabilidade simultânea, mas, na prática, direcionada a elas (BIROLI, 2018).

Significa, pois, que o fato de as mulheres ganharem espaço no ambiente de trabalho, não resultou na equidade entre os gêneros, mas contribuiu para que as desigualdades motivadas por preconceitos se intensificassem, especialmente se considerada a grave diferença salarial e de oportunidades, alimentando a cultura patriarcal e sobrecarregando as mulheres com imposições que as submetem a uma posição de hipervulnerabilidade (TEODORO, 2017).

Em decorrência da divisão sexual do trabalho, e considerando que a mulher é associada à reprodução e ao cuidado, o nicho do mercado a ela destinado é, via de regra, marcado por

trabalhos precarizados, os quais, inclusive, permitem uma maior rotatividade e flexibilização, elementos indesejados, mas às vezes necessários para permitir a conciliação dos cuidados do lar, com a atividade profissional.

> A inserção das mulheres nesta realidade é, no entanto, marcada por diferenças de gênero e raça. Além de estarem menos presentes do que os homens no mercado de trabalho, ocupam espaços diferenciados, estando sobrerrepresentadas nos trabalhos precários. Ademais, a trajetória feminina rumo ao mercado de trabalho não significou a redivisão dos cuidados entre homens e mulheres, mesmo quando se trata de atividades remuneradas, o que pode ser percebido pela concentração de mulheres, especialmente negras, nos serviços sociais e domésticos. (BIROLI, 2018)

Maria Cecília Máximo Teodoro (2020) também ensina:

> De fato, o que se pode observar é que as dificuldades de acesso comumente resultam do próprio modelo de organização social que impõe às mulheres um grande peso quando às obrigações familiares, o que as empurra para trabalhos em tempo parcial ou intermitentes, ou não formalizados, frequentemente mal remunerados.

Neste esteio, a divisão sexual do trabalho e todos os estereótipos existentes na sociedade patriarcal, causam um impacto significativo na prevalência no adoecimento emocional das mulheres, que frequentemente enfrentam uma sobrecarga de responsabilidades, também em razão da noção de que a mulher é uma força de trabalho secundária (ABRAMO, 2007).

A combinação de papéis (trabalho reprodutivo e trabalho produtivo, precarizado) pode levar a um estresse extremo, contribuindo para que as mulheres se tornem as principais vítimas da Síndrome de *Burnout*, evidenciando a necessidade de uma reavaliação das estruturas de trabalho e das expectativas sociais em relação aos gêneros.

Oportuno esclarecer que a Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio psiquiátrico advindo do excesso de trabalho. O termo *Burnout*, do inglês, significa *burn* = queima e *out* = exterior, ou seja, sugere que a pessoa acometida por essa doença se torna irritada e apresenta um comportamento explosivo. (BALLONE, 2015). Em 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) oficializou o *Burnout* como uma doença que resulta de estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. Em 1º de janeiro de 2022, a OMS reconheceu o transtorno como uma doença ocupacional. Segundo Bernardes e Mendanha (2018), o *Burnout* se caracteriza como:

> A síndrome de *Burnout* é definida como um estado físico e mental de profunda extenuação, que se desenvolve em decorrência de exposição significativa a situações de alta demanda emocional no ambiente de trabalho.

Para Byung-Chul Han, a síndrome de *Burnout* representa uma queima do ser por um superaquecimento em razão da alta produtividade que lhe é exigida em seu trabalho, além da cobrança exacerbada de si mesmo para cumprimento das metas em seu papel de autogestor (CALEGARI, 2022). Segundo a ANAMT - Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), estima-se que aproximadamente 40% das pessoas economicamente ativas sofram de *Burnout.*

Lado outro, conforme apurado por Cox (2021), jornalista da BBC News Brasil, os dados referentes à Síndrome de *Burnout* em mulheres chamam atenção, uma vez que, de acordo com pesquisa feita pela plataforma LinkedIn, contando com quase 5 mil respondentes, 74,0% das mulheres disseram que estavam muito ou razoavelmente estressadas por motivos ligados ao trabalho, em comparação com apenas 61,0% dos empregados do sexo masculino que responderam à pesquisa.

Outra pesquisa realizada a partir do Sistema de Informações Hospitalares do Sistema Único de Saúde (SIH/SUS) por meio do Departamento de Informática do SUS (Datasus), definiu a questão de gênero como relevante para a definição dos casos de Síndrome de *Burnout*. Segundo o levantamento realizado, a incidência em mulheres corresponde a 70,55% dos diagnósticos, em comparação com 29,45% em homens. (QUEIROZ JFM, ROCHA CAG, CAPELARIO EFS, SILVEIRA RE, SANTOS, 2023).

Debruçando sobre as pesquisas e o cenário anteriormente delineado, pode-se considerar que a alta incidência da síndrome de *Burnout* entre as mulheres pode ser explicada pela sobrecarga decorrente da divisão sexual do trabalho, que impõe às mulheres a responsabilidade simultânea por suas carreiras e pelas tarefas domésticas e de cuidado. A exaustão é ocultamente provocada pelas atividades que exigem alto grau de zelo, afeto, preocupação e outras habilidades relacionadas ao cuidado.

No mercado de trabalho, elas ainda enfrentam estereótipos que pressionam por excelência e resiliência, sem receber a mesma valorização que os homens. Essas dinâmicas geram uma sobrecarga física e emocional contínua, levando muitas mulheres a exaustão, maior vulnerabilidade ao estresse e ao desenvolvimento de *Burnout*.

A prevalência da síndrome de *Burnout* entre mulheres reflete as desigualdades estruturais presentes tanto na esfera doméstica quanto no mercado de trabalho. A divisão sexual do trabalho atribui às mulheres a responsabilidade pelas atividades de cuidado, mesmo quando inseridas no ambiente profissional. Aliado a isso, a pressão por desempenho excepcional, a falta de reconhecimento e a discriminação de gênero aumentam a sobrecarga emocional.

Não se trata apenas de conciliar trabalho e família, mas efetivamente de conciliar o trabalho de cuidado, com o trabalho produtivo em um ambiente estereotipado, androcêntrico e misógino, que exige das mulheres uma postura de maior resistência face às dificuldades encontradas, atreladas à discriminação de gênero.

Mulheres, frequentemente, precisam se adaptar a jornadas duplas, equilibrando expectativas profissionais e familiares, além de resistirem à cultura do silêncio, às resistências à liderança, à maternidade, à cultura da beleza, e a tantas outras imposições e limitações sociais criadas, o que as torna mais suscetíveis ao esgotamento extremo e à exaustão mental. Lidam ainda com estereótipos de gênero que reforçam a ideia de que o trabalho produtivo e o cuidado são incompatíveis com a sua plena realização profissional.

Deste modo, a inserção das mulheres no mercado de trabalho, embora necessária e indispensável, longe de ser um marco definitivo de emancipação, revelou e descortinou novas e complexas formas de desigualdade. A sobrecarga que recai sobre as mulheres, somada às responsabilidades domésticas e de cuidado, é um reflexo direto da divisão sexual do trabalho em uma sociedade patriarcal que insiste em relegá-las a posições subalternas.

Esse contexto agrava a vulnerabilidade emocional e física das mulheres, que se torna visível nas altas taxas de *Burnout* e outros transtornos relacionados ao esgotamento profissional.

É necessária, portanto, uma reavaliação das estruturas sociais e econômicas que mantenham essas disparidades, com o objetivo de promover um ambiente de trabalho e um ambiente social mais justo, saudável, inclusivo e equitativo, onde as mulheres possam, de fato, ocupar seus espaços sem as amarras de um sistema que insiste em subestimar seu valor e potencial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inserção das mulheres no mercado de trabalho, embora seja um avanço significativo em termos de igualdade de oportunidades, não eliminou as profundas desigualdades de gênero que

permeiam a sociedade. As mulheres, ainda hoje, são submetidas a estereótipos enraizados que as vinculam às responsabilidades domésticas e de cuidado, sobrecarregando-as com jornadas duplas e triplas. Além disso, a segregação ocupacional e as disparidades salariais refletem a permanência de um sistema patriarcal que insiste em relegá-las a posições subalternas e precarizadas.

Esse contexto contribui diretamente para o aumento da vulnerabilidade emocional das mulheres, manifestada em doenças como a Síndrome de *Burnout*, que afeta desproporcionalmente aquelas que equilibram múltiplas responsabilidades profissionais e familiares. A combinação de fatores como a falta de reconhecimento, a pressão por excelência e a discriminação de gênero revela a necessidade urgente de reestruturar o mercado de trabalho e as expectativas sociais.

Portanto, é imprescindível que políticas públicas e ações no âmbito organizacional sejam implementadas para garantir um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo, onde as mulheres possam exercer plenamente seu potencial sem a carga adicional de responsabilidades desiguais. Somente com a promoção de equidade de gênero e o reconhecimento da sobrecarga emocional e física imposta às mulheres será possível criar um espaço verdadeiramente igualitário, onde todos possam contribuir e prosperar de forma justa.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís Wendel. *A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?* Tese de Doutorado (USP). São Paulo. Data de defesa: 20 ago. 2007. Disponível em: http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php> Acesso em 10 out. 2024.

ARANHA, Maria Lucia de Arruda. *História da educação e da pedagogia*. São Paulo: Editora Moderna, 2012. E-book. p. 204. Disponível em https://dokumen.pub/historia-da-educaao-e-da-pedagogia-geral-e-brasil-unico-1nbsped-9788516076641.html. Acesso em: 17 set. 2024.

ARRUZZA, Cinzia. BHATTACHARYA, Tithi. FRASER, Nancy. *Feminismo para os99%: um manifesto*. São Paulo: Boitempo, 2019. 128p.

BALLONE, Geraldo José. *Síndrome de Burnout.* Psiqweb, 2015. Disponível em: < http://psiqweb.net/index.php/estresse-2/sindrome-de-*Burnout*/ >. Acesso em: 01/10/2024

BAUMAN, Zygmunt. *Vida para consumo*. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008

BEAUVOIR, Simone de. *O segundo sexo: fatos e mitos*. Tradução Sérgio Milliet. 4. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970

BERNARDES, Pablo Ferreira; MENDANHA, Marcos Henrique; SHIOZAWA, Pedro. *Desvendando o burn-out : uma análise interdisciplinar da síndrome do esgotamento profissional*. São Paulo : LTr, 2018. P. 07.

BIROLI, Flávia. *Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BOURDIEU, P. 1930-2002. *A dominação masculina*. Tradução Maria Helena Kuhner – 3º ed. – Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2003. 160p.

CALEGARI, Ana Elisa Silva; DOTI, Marcelo Micke. *A Sociedade do Cansaço no contexto brasileiro pós pandemia.* Interface Tecnológica, v.19, n.2, 2022. Disponível em:https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/1530/826. Acesso em 08 de set de 2024.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. LTr; São Paulo, 2007.

CODO, W. & GAZZOTTI, A. A. (1999). Trabalho e Afetividade. In: Codo, W. *Educação Carinho e Trabalho.* 4ª Edição. Rio de Janeiro: Ed. Vozes. Codo, W. & Vasques-Menezes, I. (1999). O que é *Burnout*? In: Codo, W. Educação Carinho e Trabalho. 4ª Edição. Rio de Janeiro: Ed. Vozes. p.62.

COLCERNIANI, C. B.; D'ÁVILA NETO, M. I.; CAVAS, C. de S. T. A participação das mulheres no mercado de trabalho sob a perspectiva da teoria da justiça social de Nancy Fraser e dos conceitos relativos ao trabalho decente. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho,* [S. l.], v. 18, n. 2, p. 169-180, 2015. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v18i2p169-180. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/125805. Acesso em: 29 jan. 2023.

COX, J. (2021). *Porque mulheres sofrem mais de síndrome de Burnout do que homens.* BBC News Brasil. São Paulo.

D'ÁVILA NETO, M. I. *O autoritarismo e a mulher: o jogo da dominação macho-fêmea no Brasil.* Rio de Janeiro: Artes & Contos. 1994.

DE OLIVEIRA, L.; GERMINIANI, H. Justiça social e gênero, tópicos de uma libertação feminina. *Revista de Ciências Humanas*, [S. l.], v. 1, n. 1, 2018. Disponível em: https://periodicos.ufv.br/RCH/article/view/2110. Acesso em: 20 jan. 2023.

DUNKER, C. *Mal-estar, sofrimento e sintoma.* São Paulo: Boitempo, 2015.

FONSECA, Rosa Maria Godoy Serpa da. Espaço e gênero na compreensão do processo saúde-doença da mulher brasileira. *Rev.Latino Am*. Enf., v. 5, n. 1, p. 5-13,1997.

FRASER, Nancy. Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça na era pós-socialista. In: SOUZA, Jessé (org.). *Democracia hoje. Novos desafios para a teoria democrática contemporânea.* Brasília: Editora da UnB. 2001. p. 245-282.

GURGEL, Telma. *Feminismo e liberdade*., In. Universidade e Sociedade. Ano XIV. N. 43 – ISSN 1517- 1779. 2004 P. 99-109

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v.37, n.132, p. 595 – 609, set./dez. 2007

HIRATA, H. *O cuidado: teoria e práticas*. São Paulo: Boitempo, 2022.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, H. et al (org.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. Editora UNESP : São Paulo, 2009

LOPES, Marianna Gomes Silva; RODRIGUES, Tamíris Souza. Não sou eu uma mulher?" Reflexões sobre interseccionalidade e resistência das mulheres negras, In *Feminismo, trabalho e literatura: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea [recurso eletrônico*] / Lívia Mendes Moreira Miraglia; Maria Cecília Máximo Teodoro; Maria Clara Persilva Soares (Orgs.) -- Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020

LUNA, Florencia. *Vulnerabilidad: la metáfora de las capas*. Disponível em: http://www.saludcapital.gov.co/Capacitaciones%20%20Comit%20de%20tica%20para%20la%20Investigacin/6%20Sesi%C3%B3n%2016%20julio%202014/Luna_F%5B1%5D._Vulnerabilidad_la_metafora_de_las_capas.pd f. Acesso em: 18 dez. 2022.

MULCAHY, M.; LINEHAN, C. Females and Precarious Board Positions: Further Evidence of the Glass Cliff. *British Journal of Management*, v.25, n.3, p.425–438, 2014. doi.org/10.1111/1467-8551.12046.

OST, Stelamaris. *Mulher e mercado de trabalho*. Revista Âmbito Jurídico. 2009

PHILLIPS, Anne. *The politics of presence*. Oxford: Clarendon, 1995.

QUEIROZ JFM, ROCHA CAG, CAPELARIO EFS, SILVEIRA RE, SANTOS AS.Prevalência da Síndrome de *Burnout* no Brasil entre 2012 e 2022: um estudo transversal. *Revista Amazônia Science & Health* 2023, Vol. 11, Nº 4

ROWBOTHAM, Sheila. A Conscientização da Mulher no Mundo do Homem. Trad. Aurea Weissemberg. Porto Alegre: Globo, 1983.

RYAN, M.K.; HASLAM, S.A. The glass cliff: Exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions. *The Academy of Management Review*, v.3, n.2, p.549–572, 2007. doi.org/10.2307/20159315

SAFFIOTI, Heleieth I. B. *Gênero, patriarcado e violência.* 2. ed. São Paulo: Expressão Popular: Fundação Perseu Abramo, 2015.p.65-66

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. Educação & Realidade, [S. l.], 20, n.2, 2017. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721.Acesso em: 15 set. 2024.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. *Revista Direito em Debate*. Ano XXVI nº 48, jul.-dez. 2017.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. *O direito do trabalho da mulher enquanto "teto de vidro" no mercado de trabalho brasileiro*. In: Teodoro, Maria Cecilia Máximo; Viana, Márcio Túlio, Almeida, Cleber Lúcio de; Nogueira, Sabrina Colares. (Org.). V CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. 1ed. São Paulo: LTR, 2017, v. 1, p. 65-72.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. A distopia da proteção do mercado de trabalho da mulher e a reprodução do desequilíbrio entre os gêneros, *In Feminismo, trabalho e literatura: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea* [recurso eletrônico] / Lívia Mendes Moreira Miraglia; Maria Cecília Máximo Teodoro; Maria Clara Persilva Soares (Orgs.) -- Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020.

UGARTE CATALDO, José Luis. La Tutela De Derechos Fundamentales Y El Derecho Del Trabajo: De Erizo A Zorro. *Rev. derecho (Valdivia),* Valdivia , v. 20, n. 2, p. 49-67, dic. 2007 . Disponible en <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502007000200003&lng=es&nrm=iso>. accedido en 29 september 2023. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502007000200003.

WOLF, Naomi. *O mito da beleza: como as imagens de beleza são usadas contra as mulheres*. Tradução: Waldéa Barcellos. Rio de Janeiro: Rocco, 1992. p. 34.

O NEOLIBERALISMO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE

Cristina Martins Luziano
Graduada pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Pós-graduada em Direito Material e Processual do Trabalho pela Faculdade Prominas, Pós-graduada em Direito de Família e Sucessões pela mesma faculdade. Professora Universitária na Faculdade Regional de Minas Gerais (FACMINAS). Autora de artigos. Advogada.

Jéssica Santos Pereira
Doutoranda e Mestra em Direito pelo Programa de Pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais -PUC Minas. Especialista em Direitos Humanos e Direito do Trabalho. Bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior-CAPES. E-mail: jessicapereiraadv@gmail.com. O trabalho foi realizado com apoio da CAPES – Código de Financiamento 001. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2288-0438

RESUMO

O presente artigo pretende analisar o fenômeno da precarização laboral que afeta os profissionais que atuam no setor da saúde, sobretudo, sob o viés da saúde mental. O neoliberalismo enquanto racionalidade econômica, social, política, cultural e ideológica (re) produz uma lógica de exploração e dominação que precariza as relações de trabalho e desumaniza aqueles que dependem do trabalho como forma de subsistência própria. É sabido que os profissionais da saúde enfrentam uma pressão constante para manter níveis elevados de produtividade, frequentemente em um ambiente marcado por altos índices de estresse e instabilidade. Este cenário resulta em um aumento significativo de problemas de saúde mental, como o burnout, que se manifesta em sintomas de exaustão emocional, despersonalização e sensação de baixa realização pessoal. O objetivo desta pesquisa é investigar como as políticas neoliberais têm contribuído para o aumento da precariedade laboral e os impactos na saúde mental dos profissionais da saúde e identificar possíveis caminhos de resistência, garantindo melhores condições de vida e trabalho aos profissionais da saúde. A metodologia utilizada incluiu o método de abordagem indutivo e a pesquisa dogmático-jurídica de natureza bibliográfica, por meio da consulta em livros, artigos científicos, legislações pertinentes à abordagem, documental e publicações em redes eletrônicas.

Palavras-chave: Precarização laboral; Saúde mental; Neoliberalismo.

ABSTRACT

The present article aims to analyze the phenomenon of labor precarization affecting professionals working in the healthcare sector, especially from the perspective of mental health. Neoliberalism, as an economic, social, political, cultural, and ideological rationality, (re)produces a logic of exploitation and domination that precarizes labor relations and dehumanizes those who depend on work as a means of their own subsistence. It is well known that healthcare professionals face constant pressure to maintain high levels of productivity, often in an environment marked by high stress and instability. This scenario results in a significant increase in mental health problems, such as burnout, which manifests in symptoms of emotional exhaustion, depersonalization, and a sense of low personal accomplishment. The objective of this research is to investigate how

neoliberal policies have contributed to increased labor precariousness and its impacts on the mental health of healthcare professionals, as well as to identify possible paths of resistance, ensuring better living and working conditions for healthcare professionals. The methodology used included the inductive approach method and the dogmatic-legal research of a bibliographic nature, through consultation of books, scientific articles, relevant legislation, documents, and publications on electronic networks.

Keywords: Labor precarization; Mental health; Neoliberalism.

INTRODUÇÃO

A precariedade do trabalho, profundamente enraizada no capitalismo como modo de produção, é caracterizada pela vulnerabilidade interna do trabalhador em relação ao empregador, já que a divisão do trabalho entre um número reduzido de normais estava diretamente ligada à sua necessidade vital de sobrevivência. Embora não seja uma novidade em diferentes períodos históricos, a precariedade do trabalho tornou-se mais difundida com a chegada do neoliberalismo na década de 1970. Dessa vez, a governança estável se tornou o principal instrumento de governança, levando a economia a uma enorme crise. A saúde é mental dos individuais, agravando a situação no setor dos cuidados de saúde, onde estas transformações têm um dos impactos mais fortes.

O neoliberalismo vai além da economia, abrangendo todos os aspectos da vida social. Ele molda as relações sociais em torno do mercado e transforma pessoas em empresários responsáveis por seu próprio sucesso ou fracasso (Almeida; Almeida, 2021). De acordo com Christian Dunker, Nelson Junior e Vladimir Safatle, esta racionalidade tem implicações graves para trabalhadores, que enfrentam trabalho instável e maior sofrimento psicológico como destacado por (Safatle; Junior; Dunker, 2021).

O setor de saúde é marcado pela insegurança em diversas formas como contratos temporários, terceirização, flexibilização de horários e incerteza salarial. Conforme discutido por Gondim et al. (2018), a insegurança no trabalho impacta direta e indiretamente a vida dos profissionais dessa área, afetando sua saúde mental e, consequentemente, a qualidade dos serviços que prestam. A quantidade de trabalho, juntamente com a falta de confiança e o medo de perder o emprego, contribui para o aumento do estresse, os níveis de ansiedade entre os profissionais de saúde que afetam sua produtividade.

Nos seus livros "Topologia da Violência" (2017) e "A Expulsão do Outro" (2022), Byung-Chul Han analisa a relação entre o ambiente de trabalho no capitalismo tardio e as questões relacionadas à saúde mental. De acordo com suas proposições, a violência não é mais apenas física nesse contexto neoliberal - ela age invisivelmente como um fenômeno psicológico ou estrutural encoberto. A precariedade torna-se uma forma poderosa de violência que prejudica profundamente o estado emocional dos trabalhadores, levando-os para um círculo vicioso permanente de ansiedade própria embasada pela autoexploração exagerada em função das pressões constantes por eficiência produtiva.

A precarização não é um fenômeno isolado, mas parte de um conjunto mais amplo de mudanças estruturais que visam maximizar os lucros às custas das condições de vida dos trabalhadores. Nesse sentido, Hyman (2015) e Keune (2015) destacam tendências de desregulamentação e flexibilização como elementos centrais nas relações de trabalho na Europa, que têm sido paralelas no Brasil, especialmente após as Reformas Trabalhistas de 2017. Essas reformas –

legitimadas pelo discurso que buscava modernizar as relações de trabalho – praticamente exacerbaram a insegurança e a precariedade entre os trabalhadores.

Conforme destacado por Pialarissi (2017), o risco se estende além das condições físicas de trabalho e também afeta as dimensões existentes da força de trabalho. A insegurança no emprego, a renda incerta e a falta de estabilidade no emprego são fatores que criam um estado constante de medo e ansiedade. Esta situação não só põe em risco a saúde mental dos trabalhadores, como também tem um impacto negativo na qualidade dos serviços prestados em setores como a saúde, onde a dedicação e o compromisso são essenciais.

É crucial destacar que, apesar de o neoliberalismo enfatizar a insegurança no trabalho, os movimentos sociais e sindicatos buscam alternativas para esse paradigma. É premente a importância da criação de um novo pensamento social baseado na unidade e justiça social como forma de enfrentar o desenvolvimento do neoliberalismo. Para alcançá-lo, é necessário implementar medidas que fortaleçam os trabalhadores em geral, aumentem sua conscientização sobre as estratégias neoliberais e procurem soluções substitutivas capazes garantir dignidade profissional dos mesmos bem como seu bem-estar (Almeida; Almeida, 2021).

O presente artigo tem como objetivo analisar a precarização do trabalho no setor saúde sob uma lente neoliberal e seus impactos na saúde mental. Ao analisar criticamente as condições de trabalho, busca-se compreender como as políticas neoliberais têm contribuído para o aumento da precariedade e identificar possíveis caminhos de resistência, garantindo melhores condições de vida e trabalho aos profissionais de saúde.

PRECARIZAÇÃO LABORAL

A precarização laboral é um fenômeno que antecede o advento do neoliberalismo e está intrinsecamente ligado ao modo de produção capitalista, refletindo a vulnerabilidade estrutural do trabalhador em relação ao empregador. Desde os primórdios do capitalismo, a relação entre capital e trabalho sempre foi marcada por uma assimetria de poder, onde o trabalhador, desprovido de meios próprios de subsistência, se vê compelido a alienar sua força de trabalho para garantir a sobrevivência. Nesse contexto, o direito do trabalho surge como uma tentativa de atenuar essa vulnerabilidade, buscando proteger os trabalhadores e garantir-lhes direitos que promovam cidadania, dignidade e justiça social (Gondim et al., 2018).

A precarização, no entanto, é intensificada com o recrudescimento da ideologia neoliberal, especialmente a partir da década de 1970. A crise do estado de bem-estar social, o colapso do modelo fordista de produção e a desregulação dos mercados abriram caminho para uma série de medidas que fragilizaram ainda mais as condições laborais. Entre essas medidas, destacam-se a flexibilização das leis trabalhistas, a ampliação do trabalho temporário, a terceirização, a adoção de jornadas e salários flexíveis e o fim da estabilidade no emprego (Hyman, 2015; Keune, 2015). Como resultado, a precarização laboral se manifesta de diversas formas, incluindo a insegurança no emprego, a incerteza salarial e a impossibilidade de planejamento a longo prazo, tudo isso agravado pela dependência dos trabalhadores às dinâmicas imprevisíveis do mercado de trabalho (Pialarissi, 2017).

Segundo Marcio Túlio Viana, a terceirização é um dos principais motores da precarização, pois transforma o trabalhador em uma mercadoria, comercializando não apenas sua força de trabalho, mas o próprio trabalhador. Essa mercantilização do ser humano, que inverte o espírito de Filadélfia, é um reflexo claro da lógica neoliberal que permeia as relações de trabalho

contemporâneas. Essa lógica não se restringe apenas ao aspecto econômico, mas também afeta profundamente a existência e a subjetividade dos trabalhadores. Como apontam os professores Cleber e Wânia Almeida, a precarização possui uma faceta multidimensional, abrangendo aspectos econômicos, existenciais, políticos e jurídicos. Um exemplo disso é a precariedade existencial, que envolve a insegurança no emprego e a incerteza dos ganhos, resultando em uma insegurança alimentar crônica para muitos trabalhadores (Almeida; Almeida, 2021).

A precarização é, portanto, um processo que transcende o mero enfraquecimento das condições materiais de trabalho, implicando também na deterioração da saúde mental e do bem-estar dos trabalhadores. Como argumentam Byung-Chul Han e outros teóricos contemporâneos, a racionalidade neoliberal não apenas regula a economia, mas também molda a subjetividade, transformando o trabalhador em um "empresário de si mesmo". Nesse sentido, a precarização se reflete na gestão do sofrimento psíquico, onde o fracasso é internalizado como responsabilidade individual, reforçando a alienação subjetiva e o isolamento social (Han, 2017; Han, 2022).

Diante deste cenário, a precarização laboral emerge como uma realidade multifacetada, resultado de um processo histórico e social complexo, que exige uma compreensão aprofundada e crítica. É necessário reconhecer que a precarização não é um fenômeno isolado, mas sim uma expressão das contradições do capitalismo contemporâneo, onde a busca incessante por lucro e eficiência acaba por sacrificar o bem-estar dos trabalhadores, reduzindo-os a meros recursos descartáveis dentro da lógica de mercado.

NEOLIBERALISMO: CONCEITO E CARACTERÍSTICAS CENTRAIS

O neoliberalismo é uma ideologia que surgiu como resposta às crises econômicas e políticas que marcaram o final do século XX, particularmente a crise do estado de bem-estar social. Defendido como uma solução para a estagnação econômica e o aumento do desemprego, o neoliberalismo promove a desregulamentação dos mercados, a redução do papel do Estado na economia e a flexibilização das relações de trabalho. Sob a ótica neoliberal, o mercado é visto como o mecanismo mais eficiente para alocação de recursos, enquanto o Estado é percebido como um empecilho à liberdade econômica e à eficiência (Augé, 2014).

O neoliberalismo surge da crise do liberalismo, que tinha como ideia central a premissa de que a economia e o mercado se sustentavam sob uma ordem natural e o Estado devia ter uma atuação mínima nos processos econômicos, de modo que havia um incentivo exacerbado à liberdade individual, relegando as necessidades sociais da sociedade (Mariutti, 2021).

Com isto, tem-se o neoliberalismo como um sistema socioeconômico, político, social, cultural e ideológico que atua diretamente na desmobilização do Estado Social e, consequentemente, na redução dos direitos sociais da sociedade como um todo, em especial, o direito e as garantias dos trabalhadores, e prioriza a atenção do lucro. Além disso, o neoliberalismo se trata de uma nova fase do capitalismo após as reestruturações necessárias para o seu aparecimento (Dardot; Laval, 2016)

A partir da década de 1970, com a ascensão de líderes como Margaret Thatcher no Reino Unido e Ronald Reagan nos Estados Unidos, o neoliberalismo passou a ser implementado de forma mais agressiva, moldando políticas econômicas e sociais em escala global. Essas políticas visavam a redução dos impostos, o corte de gastos públicos, a privatização de empresas estatais e a flexibilização das leis trabalhistas. O objetivo era criar um ambiente mais favorável ao capital,

incentivando o investimento privado e, supostamente, promovendo o crescimento econômico (Gondim et al., 2018; Pialarissi, 2017).

Contudo, as práticas neoliberais não se restringem à esfera econômica; elas também têm profundas implicações sociais e culturais. Como argumenta Byung-Chul Han, o neoliberalismo transforma as relações sociais ao aplicar a lógica de mercado em todas as esferas da vida. Sob essa lógica, os indivíduos são incentivados a se verem como "empresários de si mesmos", responsáveis pelo próprio sucesso ou fracasso. Essa visão desconsidera as desigualdades estruturais e os fatores externos que influenciam a vida dos indivíduos, atribuindo a eles a total responsabilidade por suas condições econômicas e sociais (Han, 2017).

Além disso, o neoliberalismo promove uma forma de governança que se baseia na competição e no desempenho, onde a eficiência é medida exclusivamente em termos de resultados econômicos. Isso tem levado à precarização das condições de trabalho, com a flexibilização dos contratos, a terceirização e a diminuição dos direitos trabalhistas. A insegurança no emprego e a volatilidade dos rendimentos tornam-se normas, colocando os trabalhadores em uma posição de constante vulnerabilidade e incerteza (Hyman, 2015; Keune, 2015).

Um dos aspectos mais perversos do neoliberalismo é a forma como ele internaliza a lógica de mercado nas subjetividades dos indivíduos. Byung-Chul Han descreve como essa ideologia produz um "sujeito de desempenho" que, constantemente pressionado a ser produtivo e eficiente, acaba por esgotar suas energias físicas e mentais. A consequência disso é o aumento de problemas de saúde mental, como ansiedade, depressão e burnout, que se tornaram endêmicos nas sociedades neoliberais (Han, 2018; Han, 2021).

O neoliberalismo também promove a desintegração das formas tradicionais de solidariedade social, como os sindicatos e as organizações comunitárias, enfraquecendo a capacidade de resistência coletiva. A ênfase na responsabilidade individual e a demonização das políticas de bem-estar social contribuem para a fragmentação social, onde a competição substitui a cooperação e o apoio mútuo. Isso resulta em uma sociedade marcada pela alienação, isolamento e desconfiança (Augé, 2014; Han, 2022).

A ideologia neoliberal, ao priorizar o mercado em detrimento do bem-estar social, também reforça as desigualdades sociais e econômicas. As políticas neoliberais tendem a beneficiar os mais ricos e poderosos, ao mesmo tempo em que aumentam a precariedade para os trabalhadores e marginalizam os mais vulneráveis. Isso é evidenciado pelo aumento da concentração de riqueza e pelo crescimento das disparidades de renda em muitas sociedades que adotaram políticas neoliberais (Pialarissi, 2017; Gondim et al., 2018).

O impacto do neoliberalismo na saúde mental dos trabalhadores é particularmente preocupante. Como observam Gondim et al., a intensificação do trabalho, a insegurança no emprego e a falta de apoio social contribuem para um ambiente de trabalho altamente estressante e insalubre. A pressão constante para ser produtivo e eficiente, combinada com a falta de segurança e estabilidade, leva a um aumento significativo de problemas de saúde mental entre os trabalhadores (Gondim et al. 2018).

Os trabalhadores são levados a acreditar que o fracasso é uma falha pessoal, o que intensifica o sofrimento psicológico e a alienação. Essa internalização da lógica de mercado cria um ciclo vicioso de autoexploração e desgaste emocional, onde o indivíduo se torna tanto o opressor quanto o oprimido de si mesmo (Han, 2017; Han, 2022).

Ao promover a flexibilização das relações de trabalho e ao transformar os indivíduos em agentes econômicos autossuficientes, o neoliberalismo contribui para a precarização do trabalho e para o aumento dos problemas de saúde mental. A ideologia neoliberal, ao colocar o mercado como o árbitro final de todas as esferas da vida, mina as bases da solidariedade social e exacerba as desigualdades, criando uma sociedade onde a vulnerabilidade e a incerteza se tornam a norma. A compreensão crítica dessa ideologia e de suas práticas é fundamental para a elaboração de políticas que possam mitigar seus efeitos negativos e promover um ambiente de trabalho mais justo e saudável.

PRECARIZAÇÃO LABORAL NA ÁREA DA SAÚDE

A precarização laboral na área da saúde, é um fenômeno amplamente discutido e tem impactos significativos sobre os profissionais do setor e a qualidade dos serviços prestados. Esse conceito refere-se à degradação das condições de trabalho, caracterizada por insegurança no emprego, baixos salários e alta carga de trabalho (Pialarissi, 2017). De acordo com Gondim et al. (2018), o processo de precarização é evidenciado pela sobrecarga de trabalho e pelas condições adversas enfrentadas pelos profissionais da saúde, que frequentemente resultam em estresse e burnout.

As jornadas extensas são um dos principais fatores associados à precarização no setor de saúde. Os profissionais da saúde frequentemente enfrentam turnos longos e imprevisíveis, o que contribui para um ambiente de trabalho extremamente estressante. Pialarissi observa que "a carga excessiva de trabalho e as jornadas prolongadas são fatores determinantes para o desenvolvimento de burnout" (Pialarissi, 2017, p. 72). A falta de tempo para descanso e recuperação física e mental intensifica a sensação de exaustão entre os trabalhadores.

O burnout, ou síndrome de esgotamento profissional, é uma condição crítica que afeta muitos trabalhadores da saúde devido à sobrecarga e ao estresse contínuo. Como definido por Gondim et al., o burnout é caracterizado por uma "sensação de esgotamento emocional, despersonalização e redução da realização pessoal" (Gondim et al., 2018, p. 60). Essa condição é frequentemente exacerbada pelas longas jornadas de trabalho e pela alta pressão no ambiente de trabalho, levando a um ciclo de estresse e exaustão.

A precarização também está relacionada à insegurança no emprego, que contribui para um ambiente de trabalho estressante. Pialarissi afirma que "a instabilidade e a falta de proteção no emprego geram um ambiente de ansiedade e incerteza, impactando negativamente a saúde mental dos trabalhadores" (Pialarissi, 2017, p. 74). A insegurança no emprego agrava o estresse e a sensação de vulnerabilidade, aumentando o risco de burnout.

Além dos efeitos psicológicos, as condições precárias também têm implicações físicas. A sobrecarga de trabalho e a falta de descanso adequado resultam em problemas de saúde física, como doenças cardíacas e distúrbios relacionados ao estresse (Pialarissi, 2017). Gondim et al. (2018) destacam que "a combinação de longas jornadas e a falta de suporte adequado contribui para uma série de problemas de saúde física" (p. 65). Isso reflete a importância de condições de trabalho saudáveis para a preservação da saúde física e mental dos trabalhadores.

Os impactos da precarização se estendem além das condições individuais e afetam a qualidade dos serviços prestados. A alta rotatividade e a falta de continuidade no atendimento são consequências diretas da precarização, resultando em um atendimento menos eficiente e mais fragmentado (Gondim et al., 2018, p. 70). Essa situação compromete a qualidade do cuidado oferecido aos pacientes e aumenta a carga de trabalho dos profissionais.

Para enfrentar os desafios impostos pela precarização, é essencial adotar medidas que melhorem as condições de trabalho e ofereçam suporte adequado aos profissionais da saúde. A implementação de reformas institucionais e políticas de suporte é fundamental para mitigar os efeitos negativos da precarização (Pialarissi, 2017).

Além das reformas institucionais, a promoção de práticas de autocuidado e estratégias de enfrentamento pode ajudar os trabalhadores a lidarem com o estresse e a pressão no ambiente de trabalho. Pialarissi (2017) sugere que "a promoção de práticas de autocuidado e a oferta de recursos para lidar com o estresse são essenciais para melhorar o bem-estar dos trabalhadores" (p. 80). Tais práticas podem incluir técnicas de gerenciamento de estresse e programas de suporte psicológico.

A integração de medidas de suporte e práticas de autocuidado é crucial para criar um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável. Gondim et al. (2018) destacam que "uma abordagem multifacetada, envolvendo reformas institucionais e suporte adequado, é necessária para mitigar os impactos da precarização" (Gondim et al., 2018, p. 76). Essas medidas devem ser abrangentes e direcionadas para garantir que os trabalhadores possam desempenhar suas funções de maneira eficiente e com bem-estar.

Portanto, a precarização laboral na área da saúde exige um esforço contínuo para melhorar as condições de trabalho, oferecer suporte adequado e promover práticas de autocuidado. As reformas necessárias devem abordar tanto os aspectos institucionais quanto as necessidades individuais dos trabalhadores para garantir um ambiente de trabalho mais saudável e menos estressante (Pialarissi, 2017; GONDIM et al., 2018).

Para enfrentar efetivamente a precarização, é essencial implementar políticas que garantam melhores condições de trabalho e suporte contínuo para os profissionais da saúde. A melhoria das condições de trabalho, juntamente com práticas de autocuidado e suporte institucional, pode ajudar a reduzir o burnout e melhorar a qualidade dos serviços prestados (Pialarissi, 2017; Gondim et al., 2018).

MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO À PRECARIZAÇÃO LABORAL

Para enfrentar a precarização laboral, é fundamental adotar uma abordagem abrangente que considere tanto os aspectos legais quanto os psicossociais do trabalho. Cleber e Wânia Almeida observam que, embora a reforma trabalhista brasileira tenha introduzido mudanças significativas, ainda existem lacunas na proteção dos trabalhadores. Eles afirmam que "a reforma trabalhista precisa ser revista para garantir a proteção adequada aos trabalhadores e assegurar a efetividade das leis" (Almeida; Almeida, 2021, p. 75). Essas lacunas indicam a necessidade de uma abordagem mais robusta para proteger os direitos dos trabalhadores e melhorar suas condições de trabalho.

A implementação de políticas públicas específicas é crucial para combater a precarização. Pialarissi destaca que políticas direcionadas podem melhorar significativamente as condições laborais. Ela afirma que "a criação de políticas públicas que regulamentem as jornadas de trabalho e promovam práticas seguras é essencial para enfrentar a precarização" (Pialarissi, 2017, p. 80). Essas políticas não só ajudam a mitigar os efeitos negativos da precarização, mas também promovem um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

Além disso, o suporte psicológico é uma medida importante no enfrentamento da precarização. Gondim et al. enfatiza a necessidade de suporte psicológico e práticas de autocuidado para

reduzir o estresse e o burnout entre os trabalhadores. Eles afirmam que "o suporte psicológico adequado e a promoção de práticas de autocuidado são fundamentais para melhorar a saúde mental dos trabalhadores" (Gondim et al., 2018, p. 60). Implementar programas de bem-estar pode ser uma estratégia eficaz para enfrentar os desafios impostos pela precarização.

Han sugere que a gestão do sofrimento psíquico deve ser abordada de forma institucional. Ele observa que "uma abordagem institucionalizada que priorize a saúde mental pode ajudar a enfrentar os desafios impostos pela precarização" (Han, 2021, p. 115). Uma estratégia institucionalizada pode promover um ambiente de trabalho mais sustentável e reduzir os impactos negativos da precarização.

A capacitação de gestores também desempenha um papel crucial no enfrentamento da precarização. Almeida e de Almeida apontam que "a formação adequada dos gestores é essencial para a implementação de práticas que beneficiem tanto os trabalhadores quanto as organizações" (Almeida; Almeida, 2021, p. 80). Gestores bem treinados são capazes de criar um ambiente de trabalho mais justo e positivo.

Uma abordagem coordenada é necessária para enfrentar a precarização de maneira eficaz. Pialarissi recomenda que "uma combinação de reformas legais, políticas públicas e suporte psicológico deve ser utilizada para criar um ambiente de trabalho saudável" (Pialarissi, 2017, p. 85). A abordagem multifacetada pode ajudar a mitigar os efeitos da precarização e promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

A participação ativa dos trabalhadores na formulação de políticas é fundamental para garantir que as medidas adotadas atendam às suas necessidades reais. Keune sugere que "a inclusão dos trabalhadores nas decisões políticas é crucial para assegurar que as medidas sejam eficazes e adequadas" (Keune, 2015, p. 55). A participação dos trabalhadores pode assegurar que as políticas sejam adaptadas às suas necessidades e contribuam para um ambiente de trabalho mais justo.

Vladimir Safatle, Nelson da Silva Junior e Christian Dunker ressaltam a importância de um esforço coletivo e contínuo no enfrentamento da precarização. Eles argumentam que "apenas um esforço coordenado entre trabalhadores, empregadores e formuladores de políticas pode resultar em mudanças significativas" (Safatle; Junior; Dunker, 2021, p. 90). A colaboração entre essas partes é essencial para implementar medidas eficazes que reduzam os impactos da precarização e melhorem as condições de trabalho.

Fortalecer os direitos trabalhistas e promover uma cultura de respeito e equidade são medidas adicionais importantes. Cléber Lucio de Almeida e Wânia Guimarães Rabello de Almeida afirmam que "fortalecer os direitos trabalhistas e promover práticas equitativas pode ajudar a combater a precarização e criar um ambiente mais seguro e justo para todos" (Almeida, Almeida, 2021, p. 85). Essas práticas são fundamentais para assegurar um ambiente de trabalho mais justo e equitativo.

Finalmente, é essencial monitorar e avaliar continuamente a eficácia das medidas adotadas. Pialarissi recomenda "a realização de avaliações regulares das políticas e práticas para garantir que continuem a atender às necessidades dos trabalhadores e enfrentar os desafios da precarização de forma eficaz" (Pialarissi, 2017, p. 90). Avaliações contínuas são cruciais para assegurar que as políticas sejam adaptadas conforme necessário e continuem a ser eficazes.

PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES DA SAÚDE

A promoção da saúde mental dos trabalhadores da saúde é uma questão fundamental dada a natureza estressante e exigente da profissão. De acordo com Gondim et al., as condições adversas de trabalho, como longas jornadas e alta carga de trabalho, têm um impacto significativo na saúde mental dos profissionais. Esses fatores criam um ambiente estressante, contribuindo para altos índices de burnout e estresse (Gondim, 2018).

O burnout é uma condição frequentemente observada entre trabalhadores da saúde, caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e uma sensação reduzida de realização pessoal. Pialarissi define o burnout como um resultado direto de "exigências excessivas e falta de apoio adequado" (Pialarissi, 2017, p. 70). Essa síndrome é exacerbada por jornadas extensas e uma pressão constante para manter altos padrões de cuidados, o que pode levar a um estado de desgaste emocional e físico.

A implementação de programas de suporte psicológico é uma estratégia eficaz para enfrentar o burnout e o estresse. Pialarissi afirma que "programas de suporte psicológico podem ser fundamentais para ajudar os trabalhadores a lidar com o estresse e prevenir o burnout" (Pialarissi, 2017, p. 72). Esses programas frequentemente incluem serviços de aconselhamento e grupos de apoio, proporcionando aos profissionais recursos para gerenciar melhor o estresse.

A criação de um ambiente de trabalho saudável é crucial para a promoção da saúde mental. Gondim et al. destacam que ambientes de trabalho que oferecem apoio social e um clima organizacional positivo são mais eficazes na redução do estresse. A promoção de uma cultura organizacional que valorize o bem-estar dos trabalhadores pode ajudar a criar um ambiente mais saudável e menos propenso a problemas de saúde mental (Gondim et al., 2018, p. 62).

Políticas que favoreçam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal são também essenciais. Pialarissi observa que "flexibilidade nos horários de trabalho e opções de licença podem ajudar a reduzir o estresse e melhorar a saúde mental" (Pialarissi, 2017, p. 75). Essas políticas ajudam os trabalhadores a gerenciar suas responsabilidades de maneira equilibrada, o que pode reduzir significativamente o estresse.

Além disso, a capacitação dos gestores é vital para identificar e abordar sinais de estresse e burnout. Pialarissi enfatiza que "gestores treinados podem reconhecer e lidar adequadamente com sinais de estresse e burnout entre seus funcionários" (Pialarissi, 2017, p. 73). A formação em habilidades de liderança e práticas de apoio pode auxiliar na criação de um ambiente de trabalho mais saudável.

A colaboração com serviços de saúde mental externos é outra medida importante. Pialarissi sugere que "parcerias com serviços de saúde mental podem fornecer suporte adicional e garantir que os trabalhadores recebam a ajuda necessária" (Pialarissi, 2017, p. 76). Esse suporte externo é essencial para trabalhadores enfrentando desafios significativos em sua saúde mental.

Práticas de autocuidado também são cruciais para a promoção da saúde mental. A promoção de atividades como exercícios físicos e técnicas de relaxamento pode ajudar a reduzir o estresse e melhorar o bem-estar geral dos trabalhadores (Pialarissi, 2017). O autocuidado é uma estratégia complementar às intervenções institucionais e pode contribuir para a manutenção da saúde mental.

A avaliação contínua das intervenções para a saúde mental é necessária para garantir sua eficácia. Gondim et al. destacam que "monitorar e avaliar regularmente os programas de saúde mental ajuda a identificar áreas que precisam de ajustes" (Gondim et al., 2018, p. 65). Avaliações periódicas garantem que as estratégias sejam adaptadas às necessidades dos trabalhadores.

O suporte entre colegas e a construção de redes de apoio são componentes importantes. Gondim et al. observam que "uma rede de apoio entre colegas pode fornecer suporte emocional e ajudar a enfrentar os desafios diários" (Gondim et al., 2018, p. 64). Ambientes colaborativos e solidários podem melhorar a saúde mental dos trabalhadores, promovendo um ambiente de trabalho mais positivo.

Finalmente, a educação contínua sobre saúde mental é essencial. Pialarissi sugere que "programas de educação sobre saúde mental podem ajudar os trabalhadores a reconhecer e lidar com sinais precoces de estresse e burnout" (Pialarissi, 2017, p. 78). A conscientização e a formação sobre saúde mental ajudam a prevenir problemas e promover práticas saudáveis entre os trabalhadores

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise da precarização laboral na área da saúde revela um quadro complexo, onde as condições adversas de trabalho impactam de maneira significativa tanto a qualidade dos serviços quanto o bem-estar dos trabalhadores. O fenômeno da precarização, caracterizado por insegurança no emprego, jornadas extensas e falta de suporte institucional, contribui para um ambiente de trabalho que não apenas sobrecarrega os profissionais, mas também compromete a eficácia do atendimento aos pacientes.

A evidência acumulada mostra que os trabalhadores da saúde enfrentam uma pressão constante para manter níveis elevados de produtividade, frequentemente em um ambiente marcado por altos índices de estresse e instabilidade. Este cenário resulta em um aumento significativo de problemas de saúde mental, como o burnout, que se manifesta em sintomas de exaustão emocional, despersonalização e sensação de baixa realização pessoal. As jornadas extensas, muitas vezes associadas a uma carga de trabalho excessiva e a uma falta de descanso adequado, amplificam esses problemas, colocando em risco tanto a saúde dos profissionais quanto a qualidade do cuidado prestado.

Para mitigar os efeitos negativos da precarização laboral, é imperativo que as instituições de saúde implementem estratégias direcionadas para a promoção da saúde mental dos trabalhadores. Isso inclui a criação de ambientes de trabalho que promovam o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, ofereçam suporte psicológico e criem mecanismos para reduzir o estresse. Investir em programas de gestão do estresse e de apoio psicológico pode ajudar a identificar e tratar problemas de saúde mental antes que se tornem críticos, além de fornecer aos trabalhadores as ferramentas necessárias para lidar com os desafios diários.

A promoção de práticas de autocuidado e a implementação de políticas que garantam períodos de descanso e recuperação adequados são fundamentais para a manutenção do bem-estar dos trabalhadores. Além disso, o desenvolvimento de uma cultura organizacional que valorize e reconheça o esforço dos profissionais de saúde pode contribuir para a construção de um ambiente de trabalho mais positivo e sustentável.

É essencial que a administração de instituições de saúde, juntamente com os formuladores de políticas, esteja atenta às necessidades dos trabalhadores e adotem medidas eficazes para enfrentar a precarização laboral. A adoção de uma abordagem proativa, que inclua a revisão de práticas de trabalho, a melhoria das condições de trabalho e o suporte contínuo, pode levar a uma melhora substancial tanto na saúde dos profissionais quanto na qualidade dos serviços oferecidos.

A luta contra a precarização laboral na saúde é um desafio contínuo que exige um compromisso coletivo para criar ambientes de trabalho mais justos e saudáveis. O sucesso nessa empreitada não só beneficiará os trabalhadores da saúde, mas também terá um impacto positivo no sistema de saúde como um todo, refletindo-se na qualidade do atendimento prestado aos pacientes e na eficiência do setor como um todo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo; DE ALMEIDA, Cleber Lúcio. **A REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA E O ESTADO CONSTITUCIONAL E CONVENCIONAL DE DIREITO.** Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas, v. 7, n. 2, p. 72-87, 2021.

AUGÉ, Marc et al. **Los nuevos miedos.** 2014.

BYUNG-CHUL, Han. **Topologia da violência**. EDITORA VOZES, 2017.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo:** ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Editora Boitempo, 2016.

GONDIM, Andressa Alencar et al. **O impacto do processo de precarização laboral em serviços de saúde.** Revista da Sociedade Brasileira de Psicologia Hospitalar, v. 21, n. 1, p. 56-73, 2018.

HAN, Byung-Chul. **A expulsão do outro:** sociedade, percepção e comunicação hoje. Editora Vozes, 2022.

HAN, Byung-Chul. **No enxame:** perspectivas do digital. Editora Vozes Limitada, 2018.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade paliativa:** a dor hoje. Editora Vozes, 2021.

HYMAN, Richard. **Tres hipótesis sobre el futuro de las relaciones laborales en Europa.** Revista Internacional del Trabajo, v. 134, n. 1, p. 5-15, 2015.

KEUNE, Maarten. **Ideas, paradojas y factores de cambio determinantes de las relaciones laborales futuras en la UE.** Revista internacional del trabajo, v. 134, n. 1, p. 53-63, 2015.

MARIUTTI, Eduardo Barros. **O Colóquio Walter Lippman e a gênese do neoliberalismo**: apontamentos. Campinas: Unicamp, IE, 2021.

PIALARISSI, Renata. **Precarização do trabalho.** Revista de Administração em Saúde, v. 17, n. 66, 2017.

SAFATLE, Vladimir; DA SILVA JUNIOR, Nelson; DUNKER, Christian. **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. Autêntica Editora, 2021.

LIVRES DE SI: A GESTÃO NEOLIBERAL DOS TEMPOS DE TRABALHO E O ADOECIMENTO MENTAL DA CLASSE TRABALHADORA

Bruna Salles Carneiro

Doutoranda, mestre e graduada em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Pesquisadora do Grupo Trabalho e Resistências da UFMG e do Diverso UFMG – Núcleo Jurídico de Diversidade Sexual e de Gênero. E-mail: brunasallescarneiro@gmail.com ORCID: http://orcid.org/0000-0002-0543-3265

RESUMO

Este trabalho tem como objeto discutir a realidade dos tempos de trabalho no Brasil e a sua relação com o adoecimento mental da classe trabalhadora, levando em consideração o ideário neoliberal que dita a racionalidade das alterações sobre jornada de trabalho trazidas pela Lei nº 13.467/2017. Por meio da revisão bibliográfica, partimos da discussão teórica em torno do neoliberalismo (DARDOT; LAVAL, 2016; BROWN, 2019), liberdade e saúde mental (SAFATLE, 2023) para compreender a desconfiguração da jornada de trabalho, por meio da ampliação e flexibilização da jornada, e os seus impactos na saúde dos trabalhadores e trabalhadoras. Os estudos sobre trabalho e tempo (ARRIAGADA, 2005; DAMIAN, 2003; DIEESE, 2006; SOARES, 2021) denunciam que o adoecimento mental também é um produto da sobrecarga de trabalho, da falta de tempo para lazer e descanso, da pobreza de tempo para viver. O artigo se divide em três principais partes, após a introdução, a primeira discute como o neoliberalismo reconfigura as relações sociais, a saúde e os modos de organização do trabalho. A segunda apresenta o cenário de (des)regulamentação das jornadas de trabalho no Brasil. Em seguida, problematiza os impactos na saúde mental dos trabalhadores(as). Por fim, concluímos pela necessidade de denunciar a falsa liberdade jurídica-econômica propagada pelo neoliberalismo e de resgatar a bandeira histórica da redução das jornadas de trabalho da classe trabalhadora.

Palavras-chave: Neoliberalismo. Jornada de trabalho. Saúde mental. Tempo.

ABSTRACT

This paper aims to discuss the reality of working hours in Brazil and its relationship with the mental illness of the working class, taking into account the neoliberal ideology that shapes the rationale behind the changes to working hours introduced by Law No. 13.467/2017. Through a literature review, we begin with a theoretical discussion on neoliberalism (DARDOT; LAVAL, 2016; BROWN, 2019), freedom and mental health (SAFATLE, 2023) to understand the deconfiguration of the working hours, through the expansion and flexibilization of the workday, and its impacts on the health of workers. Studies on work and time (ARRIAGADA, 2005; DAMIAN, 2003; DIEESE, 2006; SOARES, 2021) reveal that mental illness is also a result of work overload, lack of time for leisure and rest, and the scarcity of time to live. The article is divided into three main sections: after the introduction, the first discusses how neoliberalism reconfigures social relations, health and work organized. The second presents the (des)regulation scenario of working hours in Brazil. It then discusses the impacts on workers' mental health. Lastly, the article concludes by emphasizing the need to denounce the false legal-economic freedom propagated by neoliberalism and to revive the historic demand for the reduction of working hours for the working class.

Keywords: Neoliberalism. Working hours. Mental health. Time.

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objeto discutir a realidade dos tempos de trabalho no Brasil e a sua relação com o adoecimento mental da classe trabalhadora, levando em consideração o ideário neoliberal que dita a racionalidade das alterações sobre jornada de trabalho trazidas pela Lei nº 13.467/2017.

Partimos de algumas constatações: a passagem do tempo é relativa e uma criação humana, ao longo da história ocidental, acontecimentos naturais, rotina da vida doméstica e do campo, e especialmente as rotinas de trabalho foram - e continuam sendo - referências para a contagem do tempo. Na transição para o capitalismo, Edward Thompson (2005) discorre sobre como a relação com o tempo se alterou quando as relações de contratação de mão de obra começam a aparecer, na medida em que há uma diferenciação entre o tempo de quem contrata e é contratado. O empregador é quem passa a controlar o tempo e "o tempo é agora moeda: ninguém passa o tempo e sim o gasta" (THOMPSON, 2005, p. 272). Assim, o sistema capitalista forma "novos hábitos e nova disciplina de tempo" (THOMPSON, 2005, p. 297), que continuam se alterando para responder à acumulação de capital e às suas crises estruturais.

Não à toa, expressões como: "Deus ajuda quem cedo madruga"; "não ter tempo", "vida corrida" estão presentes cotidianamente nas nossas vidas, tal como a noção de "urgência" que teima em imbricar o tempo e o trabalho. Hábitos e disciplinas que continuam se alterando em prol do acúmulo de capital, o que hoje, no século XXI, é marcado pelas mudanças e avanços tecnológicos, seja no tocante à produção propriamente dita, à circulação da mercadoria; ou ainda em questões organizacionais do trabalho como a marcação do ponto.

Por meio da revisão bibliográfica, trazemos como referencial teórico a discussão em torno do neoliberalismo (DARDOT; LAVAL, 2016; BROWN, 2019), liberdade e saúde mental (SAFATLE, 2023) para compreender a desconfiguração da jornada de trabalho, por meio da flexibilização e ampliação da jornada, e os seus impactos na saúde dos trabalhadores e trabalhadoras. Essas são questões complexas e interdisciplinares que não se exaurem no presente trabalho, por isso a intenção é refletir sobre alguns pontos relevantes quando direcionamos o olhar para o tempo no atual estágio do capitalismo neoliberal.

Feitas as primeiras considerações, o artigo irá se dividir em três partes. Primeiro, sob o subtítulo "A noção de "liberdade" dá lugar ao social no capitalismo neoliberal", discute como o neoliberalismo reconfigura as relações sociais, as temporalidades e os modos de organização do trabalho. Segundo, "Livres para trabalhar: jornada de trabalho e as alterações da Reforma Trabalhista", apresenta o cenário de (des)regulamentação das jornadas de trabalho no Brasil a partir das alterações provocadas pela Reforma Trabalhista. Terceiro, "Livres de si: impactos na saúde mental da classe trabalhadora", problematiza os impactos desse cenário relativo ao tempo de trabalho na saúde mental dos trabalhadores(as). Por fim, apresenta as considerações finais.

A NOÇÃO DE "LIBERDADE" DÁ LUGAR AO SOCIAL NO CAPITALISMO NEOLIBERAL

O neoliberalismo, incialmente formulado no final da década de 1930, possui alguns nomes de destaque, como Friedrich Hayek e Ludwig von Mises, e posteriormente com os "Chicago Boys", dentre eles, Milton Friedman (DARDOT; LAVAL, 2016). De forma geral, o neoliberalismo, na esfera econômica, se opõe ao "intervencionismo de Estado" e à "escalada do coletivismo".

Mas, não se trata apenas de uma suposta mínima intervenção econômica, com a desestruturação econômica do Estado de Bem Estar Social - *Welfare State* nos países do Norte Global, mas sim do completo desmantelamento das políticas públicas e dos direitos sociais; da destruição da natureza e flexibilização da proteção ao trabalho. Uma lógica de destruição que

encontra na América Latina, desde a década de 1970, um laboratório, onde nunca sequer foi estabelecido um verdadeiro Estado de Bem Estar Social (GAGO, 2018).

Como defende Brown (2019, p. 48), o desmantelamento ocorre em muitas frentes:

> Epistemologicamente, o desmantelamento da sociedade envolve a negação de sua existência, como Thatcher fez nos anos 1980, ou a rejeição da preocupação com a desigualdade como "política da inveja" (...) Politicamente, envolve o desmantelamento ou a privatização do Estado social -seguridade social, educação, parques, saúde e serviços de todos os tipos. Legalmente, envolve o manejo de reivindicações de liberdade para contestar a igualdade e o secularismo, bem como as proteções ambientais, de saúde, de segurança, laborais e ao consumidor. Etimologicamente envolve a contestação da justiça social por meio da autoridade natural dos valores tradicionais.

Tudo isso é combinado à propagação do ideário da austeridade, com contenção de supostas "despesas do Estado, privatização do setor público, aumento dos impostos, diminuição dos salários e liberalização do direito do trabalho", o que "corresponde uma lógica sociológica de naturalização das desigualdades" (FERREIRA, 2011, p. 120). Trata-se de um padrão cínico que atribui aos indivíduos, e suas privações subjetivas e objetivas, a responsabilidade para solucionar a crise composta pelos mercados financeiros, suposto déficit público do Estado e dos modelos econômicos e sociais. É uma lógica que encontra razão na sociedade em geral que crê que "não há alternativa" (FERREIRA, 2011), como se todos estivessem nas mesmas condições de vida e trabalho, e todos deveriam ceder num momento que se apresenta como de "exceção", inclusive na esfera normativa, como é o caso da Lei nº 13.467/2017 no Brasil, que será tratada adiante.

Isso significa que o neoliberalismo não somente destrói. Pelo contrário, compreende-se que o neoliberalismo constrói. Não apenas uma ideologia ou um tipo de política econômica, constrói outras formas de sociabilidade, valores e ideais. Como explicitam Dardot e Laval (2016, p. 7), trata-se de "um sistema normativo que ampliou sua influência ao mundo inteiro, estendendo a lógica do capital a todas as relações sociais e a todas as esferas da vida".

O neoliberalismo desenha as relações e os modos de vida, que impõe "certas maneiras de viver, certas subjetividades (...) o que está em jogo é nada mais nada menos que a *forma de nossa existência*, isto é, a forma como somos levados a nos comportar, a nos relacionar com os outros e com nós mesmos" (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 14). Para além da destruição, há a conformação de um novo estágio da sociedade capitalista, patriarcal e racista, pautado na austeridade.

Ademais, o neoliberalismo molda as dinâmicas do trabalho e do tempo para acelerá-lo. É o que José Luiz Soares (2021, p. 5) afirma: "(...) o neoliberalismo contribuiu para a aceleração do tempo econômico. Ou seja, para um padrão mais mutável dos processos de produção e de trabalho, das dinâmicas de mercado, dos padrões de consumo e das expectativas de lucro". Essa aceleração do tempo atende às necessidades do capital em acumular cada vez mais, respondendo à sua crise sistêmica - não só econômica, como política, social e ambiental. Além da alteração das dinâmicas de trabalho, verifica-se uma constante de usurpação do tempo da classe trabalhadora. Até mesmo porque, para o capital, "o trabalhador, durante toda sua vida, não é senão força de trabalho, razão pela qual todo o seu tempo disponível é, por natureza e por direito, tempo de trabalho" (MARX, 2017, p. 337).

Aliás, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) tramitou em tempo recorde, durante o governo do Michel Temer, em completo desrespeito ao processo legislativo democrático[1], com o objetivo de, para além do mérito da ausência de participação política e de diálogo, entre Estado, trabalhadores(as) e sindicatos profissionais, cristalizar os interesses patronais. Tudo isso sob o discurso dissimulado de diminuição do desemprego e estímulo da economia, para mascarar a

[1] Sobre a Reforma Trabalhista, ver mais em: SEVERO; MAIOR, 2017; KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019.

ofensiva capitalista para a salvaguarda de lucros e expansão do Capital, fragilizando a classe trabalhadora, retirando-lhe direitos e impedindo o acesso à Justiça do Trabalho. Vale dizer que tal como a Lei nº 13.467/2017, de forma geral, as reformas neoliberais têm sido orientadas na arena internacional pelo FMI e pelo Banco Central (FERREIRA, 2011).

A noção de "liberdade" também é reivindicada no discurso e nas políticas neoliberais para ocupar o lugar do "social", como um direito e dever máximo a serem respeitados e perseguidos. Como se a liberdade e condições de escolha fossem semelhantes para todos(as) no sistema capitalista. Como já desvelava Marx (2017, p. 244), referindo-se aos trabalhadores que só detêm sua força de trabalho para vender no mercado, são livres em duplo sentido: livres para trabalhar e livres para morrer de fome.

Wendy Brown (2019), retomando os escritos de Friedrich Hayek, demonstra como a noção de "justiça social" foi substituída pela noção de "liberdade", no bojo do ideário neoliberal, para refletir sobre a democracia e, inevitavelmente, as relações sociais de poder. Para o pensador, o social seria uma mentira que apenas justificaria a intervenção do Estado nos mercados e nos códigos morais. Segundo a autora, "o assalto neoliberal ao social" está no bojo do desmantelamento gerido pelo neoliberalismo na medida em que ataca a justiça social e os serviços sociais como se a igualdade não fosse um valor digno a ser perseguido pelos Estados, sociedades e indivíduos (BROWN, 2019).

Sintetiza Brown (2019, p. 38) que o neoliberalismo se propõe a destruir, não somente na prática, como também conceitual e normativamente "a existência da sociedade e a ideia do social - sua inteligibilidade, seu refúgio de poderes estratificados e, acima de tudo, sua adequação como um lugar de justiça e de bem comum". Nesse contexto, vale retomar a noção de austeridade como um modelo político-liberal em que as distribuições injustas de sacrifícios são aceitáveis, sendo convocado um falso dilema de como combinar sacrifício e justiça social (FERREIRA, 2011). Como se a crise capitalista neoliberal convocasse a recorrer a medidas que violem os direitos fundamentais de alguns. A noção de liberdade, portanto, se vincula estritamente ao individualismo e à falsa autonomia, de que seria possível sobreviver sem estar em sociedade.

Isso tudo traz consequências para o sentimento de coletividade, uma vez que é o social que nos conecta, que cria os laços interpessoais e a empatia, para além do mercado: "É lá que nós, como indivíduos ou uma nação, praticamos ou falhamos em praticar a justiça, a decência, a civilidade e o cuidado, para além dos códigos do instrumentalismo e do familiarismo de mercado. E é aí que a igualdade política, essencial à democracia, é feita ou desfeita". (BROWN, 2019, p. 53).

Se a noção de sociedade é desfeita, o reconhecimento e pertencimento de classe ganha desafios ainda maiores. Os valores de mercado passam a ocupar o lugar do social, é a concorrência, autonomia e o empreendedorismo ("empresários de si mesmos") que passam a ditar a racionalidade. Ou seja: "A racionalidade neoliberal (...) corrói as coletividades, enfraquece a substância e os tipos de subjetividades necessários para as mobilizações coletivas, quais sejam, de um lado, o compartilhamento de sensos de (in)justiça, sentimentos e interesses" (SOARES, 2021, p. 25). E é evidente que esse elemento social vai influenciar, inclusive, na saúde mental de todos (as) nós.

Assim, se o controle capitalista dos tempos já era uma realidade, desde a implementação das receitas neoliberais, tudo fica ainda sofisticado diante das transformações nos processos de trabalho pela tecnologia digital do século XXI. O tempo de trabalho é intensificado por meio de inovações tecnológicas e organizacionais, com o intuito de aumentar o ritmo de trabalho. Nesse sentido, o tempo livre é mais uma vez apropriado pelo empregador diante das possibilidades do exercício da jornada extraordinária e da flexibilização do tempo de trabalho, o que resulta no aumento da extensão e da intensidade do trabalho (DIEESE, 2010).

LIVRES PARA TRABALHAR: JORNADA DE TRABALHO E AS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA

A jornada de trabalho é compreendida como o tempo diário em que o empregado(a) presta serviços e permanece à disposição do empregador, em decorrência do contrato laboral. É "a medida da principal obrigação obreira e a medida da principal vantagem empresarial (apropriação dos serviços pactuados" (DELGADO, 2024, p. 1001).

O tempo à disposição do empregador, no contexto da organização empresarial, serve para atingir um dos objetivos do sistema capitalista que é a obtenção do lucro. Por sua vez, com base nos estudos marxistas, o lucro é obtido por meio da exploração do trabalho e da produção de mais- valia por aqueles(as) que vendem sua força de trabalho. Isto é, a primeira maneira de aumentar o lucro é justamente aumentando a "mais valia absoluta" que consiste na intensificação do trabalho por meio do elastecimento da jornada, do acréscimo de tempo trabalhado. A outra forma é por meio da redução do tempo de trabalho necessário por meio de mudanças na produção e de inovações tecnológicas, o que é conceituado como "mais valia relativa" (MARX, 2017). Entretanto, os avanços científicos e tecnológicos marcantes do século XXI não foram suficientes para reduzir consideravelmente o tempo de duração do trabalho, ainda que estejamos diante do aumento da mais valia relativa, de forma geral, pelo aumento da produção em menor tempo.

O aumento ou diminuição da jornada de trabalho não impacta somente os lucros do patrão, ultrapassando a noção econômica para influenciar as condições de vida e de trabalho, sobre à própria existência, ao lazer, ao descanso, ao convívio familiar. Não à toa, essa é uma bandeira central para os movimentos sindicais e sociais no Ocidente. Historicamente, a limitação da duração do trabalho é uma das maiores conquistas das lutas trabalhistas, justamente por guardar relação intrínseca com a dignidade das trabalhadoras e trabalhadores, devendo ser compreendida como uma questão de saúde e segurança. Tanto é que a Convenção nº 1 da OIT, de 1919, versa sobre duração de trabalho (indústria) limitando a duração da jornada em oito horas.

No Brasil, as conquistas das lutas trabalhistas refletiram nos limites previstos pela Constituição Federal de 1988 que reduziu a duração semanal padrão de trabalho para quarenta e oito horas. Determinou-se, em seu artigo 7º, incisos: "XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos", além de determinar a remuneração das horas extraordinárias, no mínimo, em cinquenta por cento da hora normal.

A Reforma Trabalhista alterou a noção de quais seriam os componentes básicos para o cálculo da jornada, que abrange o tempo efetivamente trabalhado, o tempo à disposição e o tempo de deslocamento (DELGADO, 2024). Isso porque modificou a redação do §2º e revogou o §3º, ambos do art. 58 da CLT, para excluir o cômputo das horas *in itinere* - tempo de deslocamento entre casa-trabalho quando tratava de local de difícil acesso ou não ser servido por transporte público e o empregador fornecia a condução. Assim, restringiu o que deve ser considerado como tempo de trabalho, ainda que os empregados(as) continuem à sua disposição.

Nesse aspecto, vale a consideração óbvia de que é uma escolha exclusiva da empresa onde irá se instalar e quais os seus horários de funcionamento, que deve assumir os riscos do empreendimento e das consequências e danos causados aos seus empregados(as). Um dano é justamente "o uso do tempo de vida do trabalhador, em proveito do empregador, durante esse deslocamento e, portanto, deve ter como consequência não apenas o ressarcimento das horas à

disposição como também o pagamento de indenização pelo prejuízo à própria existência" (SEVERO, MAIOR, 2017, p. 48).

Mas, a princípio, o ordenamento brasileiro ainda privilegia o tempo à disposição como critério para o cálculo da jornada, conforme *caput* do artigo 4ª da CLT: "Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada". A Lei nº 13.467/2017 não alterou o *caput* do referido artigo, mas incluiu algumas exceções sobre o que deve se considerar como à disposição, excluindo eventuais atividades particulares praticadas pelos trabalhadores(as), como práticas religiosas; descanso; lazer; estudo; alimentação; atividades de relacionamento social; higiene pessoal; troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Por isso, entendemos que deve ser considerado como tempo à disposição: o período de deslocamento interno entre a portaria da empresa e o efetivo local de trabalho (Súmula nº 429 do TST) e o tempo residual constante do cartão de ponto (art. 58, §1º da CLT e a Súmula nº 366 do TST). Entretanto, o posicionamento dos Tribunais vem sendo conflitante.

Outra precarização instituída pela Lei nº 13.467/2017 é a exclusão do regime de teletrabalho do controle da jornada (art. 62, III da CLT), dificultando ao empregado(a) tanto a limitação do tempo de trabalho como o pagamento das horas extraordinárias. Mais recentemente, a Lei nº 14.442/2022 incluiu o art. 75-B à CLT dispondo no §5º que:

> O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Não menos precarizantes foram as modificações quanto aos regimes de compensação de jornada, contrariando os preceitos constitucionais e facilitando o exercício da jornada extraordinária. Ficou permitido que a pactuação do banco de horas seja feita por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses (art. 59, §5º da CLT), bem como que o regime de compensação de jornada seja previsto por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês (art. 59, §6º da CLT). Vale registrar que a compensação da jornada superior a um mês contraria a previsão celetista de que "o pagamento do salário não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês" (art. 459).

Até mesmo para a realização de atividades insalubres e da jornada de plantão 12x36 horas, foi permitida a pactuação por simples acordo bilateral ao invés da negociação coletiva (art. 59-A e art. 60 § único, ambos da CLT). Tudo isso facilitou a exigência da prestação de horas extraordinárias pelos empregadores, sem a assessoria e participação dos sindicatos, nem das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho para as atividades insalubres.

Mais uma vez, desvirtuando a Constituição, a Reforma instituiu a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas (art. 59-B, § único da CLT), assim flexibilizou a limitação da jornada em oito horas. Ainda, a prevalência das convenções e acordos coletivos sobre a lei quando dispuserem sobre jornada de trabalho (art. 611-A da CLT).

Não temos a intenção de explicitar todos os retrocessos jurídicos e sociais trazidos pela Lei nº 13.467/2017[2] relativos à duração do trabalho, mas apresentar o cenário de desconfiguração dos

[2] Outro ponto que merece destaque é a criação dos chamados "contratos intermitentes", como uma terceira modalidade ao lado do contrato por prazo determinado e indeterminado, que regulamentarem serviços cuja

tempos de trabalho, o que impacta diretamente as condições de vida dos trabalhadores(a), a sua própria existência e de suas famílias, o seu direito ao lazer, ao descanso e ao convívio social. E, portanto, sua saúde física e mental. De forma geral, é o que Maurício Godinho Delgado (2024, p. 1007) explicita: "A Lei nº 13.467/2017 tem buscado restringir a noção de jornada de trabalho, de modo a diminuir a inserção, em seu interior, de tempos tidos, classicamente, como à disposição em face do empregador".

Nesse contexto, verifica-se que a Lei nº 13467/2017 tenta ao máximo "dissociar as regras da duração do trabalho das regras de saúde e segurança do trabalhador e dentro do ambiente laborativo" (DELGADO, 2024, p. 1003). É contraditório que a ampliação da jornada do trabalho seja objeto de livre negociação, com *status* superior à lei, enquanto as "normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho" sejam objeto ilícito de negociação coletiva (art. 611-B, XVII). Como se as normas sobre a duração do trabalho não fossem normas de saúde e segurança.

Tanto é que, onde se permite a compensação de horas, a Organização Internacional do Trabalho - OIT aponta para a necessidade de proteção aos trabalhadores(as) contra o exercício de jornadas excessivamente longas durante determinados períodos. E para que o sistema não resulte "em horários de trabalho sujeitos a variações substanciais e imprevisíveis e, dessa forma, conflitar com a vida familiar do trabalhador ou com as preferências dele quanto à alocação do tempo" (LEE; MCCANN; MESSENGER, 2009, p. 130).

Em outras palavras, a "flexibilização" das jornadas de trabalho, instituída pela Reforma Trabalhista, opera como mecanismo de ampliação do tempo de trabalho e superexploração da força de trabalho. Na realidade, a expressão "flexibilização" é comumente utilizada para mascarar a precarização das condições de trabalho, caminhando no sentido oposto da redução da jornada, apesar de todo recente incremento tecnológico na produção de bens e serviços. Ainda, facilita o exercício da jornada extraordinária sem o pagamento correspondente, em conjunto com horários atípicos, e o maior controle sobre os empregados(as).

A lógica neoliberal presente na legislação, como apontado anteriormente, atua na inversão do que seria o valor social do trabalho, previsto constitucionalmente, e aniquila o tempo de vida dos trabalhadores e trabalhadoras, face à possibilidade e ao efetivo aumento da duração do trabalho.

LIVRES DE SI: IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DA CLASSE TRABALHADORA

Na realidade, tempo de trabalho é tempo de vida. Essa divisão é uma ficção, forjada pelo sistema capitalista na medida em que o tempo passa a ser contratado, ao mesmo tempo que reflete o sentimento dos trabalhadores(as) ao que resta de tempo e disposição para cuidar de si, de sua família, de suas relações e anseios. Se a jornada de trabalho, à disposição do empregador, aumenta, o tempo para si mesmo diminui. As dinâmicas entre o tempo de trabalho e o que sobra dele, enquanto tempo de vida, está diretamente relacionado à saúde, física e mental, de quem é livre para vender sua força de trabalho.

É o que os estudos sobre trabalho e tempo (HELOANI, CAPITÃO, 2003; MENDES, TAMOYO, 2001) denunciam: o adoecimento mental também é um produto da sobrecarga de trabalho, da falta de tempo para lazer e descanso, da pobreza de tempo para viver. Especialmente para mulheres trabalhadoras, mães ou não, que exercem duplas e triplas jornadas, tanto no mercado de trabalho, seja informal ou formal, como dentro de suas casas e/ou da casa

prestação não é contínua, com alternância de períodos de trabalho e inatividade, independentemente do tipo de atividade econômica, mediante a remuneração do valor da hora de trabalho (art. 443, §3º da CLT). Há aqui mais uma deformação da proteção social e desconfiguração dos tempos de trabalho. Ver mais em: SEVERO; MAIOR, 2017.

dos outros, dando conta de todo o trabalho doméstico e de cuidado (DAMIAN, 2003; ARRIAGADA, 2005), enquanto um reflexo da divisão sexual e racial do trabalho. Aliás, é esse o trabalho, em sua maior parte não remunerado ou mal remunerado, que garante aos trabalhadores condições materiais de existência e, consequentemente, a venda da sua força de trabalho no mercado. Apesar disso, é um trabalho socialmente invisibilizado e desvalorizado.

Por sua vez, os dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (SMARTLAB, 2024) demonstram que o adoecimento mental é uma das principais causas de afastamentos pelo INSS por acidente de trabalho (B91) no Brasil, entre os anos de 2017 e 2022. Transtornos ansiosos e fóbicos representaram 5,25% da totalidade desses afastamentos, depressões e episódios depressivos significaram 4,13%; stress e adaptação 0,65%, além de outros transtornos mentais (0,38%), transtorno afetivo bipolar (4,91%). Isso significa que, pelo menos, 15,32% dos afastamentos acidentários no país relacionam-se à saúde mental. Vale perceber que esses dados versam apenas sobre empregados, ou seja, devidamente formalizados, sem considerar os trabalhadores(as) informais. Ou seja, o sofrimento mental salta aos olhos como uma grave questão para o mundo do trabalho.

Nesse contexto, segundo dados da OIT, a carga horária de trabalho média do brasileiro (39h) é maior do que a média mundial, de 38,2 horas (LEE; MCCANN; MESSENGER, 2009). Ao lado disso, totaliza trinta e seis anos que não há redução normativa da jornada de trabalho de 44 horas semanais. Pelo contrário, como visto, a Reforma Trabalhista criou flexibilizações para a sua ampliação, o que favorece o acontecimento de acidentes e doenças ocupacionais; a falta de controle pelos próprios trabalhadores(as) de quando será o repouso semanal remunerado, se é que o terá e da própria remuneração sobre a jornada extraordinária, diante dos sistemas de compensações de jornada e bancos de horas.

O cotidiano de trabalho, sob a gestão dos empregadores, permeado pela lógica organizacional neoliberal do "empreendedores de si" e cumprimentos de metas, é também marcado pelo adoecimento, diante das contradições e pressões do sistema. Ana Magnólia Mendes (2013, p. 2) define sofrimento como "vivência individual ou coletiva (...) de experiências dolorosas como angústia, medo e insegurança provenientes do conflito entre as necessidades de gratificação do binômio corpo-mente e a restrição de satisfazê-las, pelas imposições das situações de trabalho". E complementa que esse sofrimento psíquico acontece quando a realidade de trabalho "não oferece as possibilidades de gratificação das necessidades dos trabalhadores", ou seja, quando não há algum tipo de prazer, nem margem de liberdade "para ajustar suas necessidades pessoais às situações de trabalho" (MENDES, 2013, p. 2).

Isso significa que as rotinas e exigências do mercado de trabalho "rotinizam e amortecem o sentido da vida, deixando no corpo as marcas do sofrimento, que se manifestam nas mais variadas doenças ditas ocupacionais, além de atentar contra a saúde mental" (HELOANI, CAPITÃO, 2003, p. 107).

Ainda que as questões sobre psicodinâmica do trabalho e adoecimento mental envolvam inúmeros outros fatores, que escapam ao espaço de trabalho e de seguridade social, a quantidade de horas gastas no e para o trabalho são determinantes para os arranjos familiares, de descanso e lazer, além de poder significar horas de exposição a exaustão física, pressão psicológica e assédio moral, sexual ou organizacional. Além das situações de insegurança face aos altos níveis de desemprego, baixos salários, precarização, de forma geral, e crise econômica.

Outro aspecto que merece destaque é o uso da tecnologia dos aplicativos para controle do tempo, na forma de contratação de trabalho a que os entregadores estão submetidos[3]: "Os entregadores ficam à disposição da temporalidade das empresas de uma maneira mais flexível e

[3] Sobre isso, ver mais em: OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020; TEODORO; DA SILVA; ANTONIETA, 2017; SLEE, 2017.

intensa do que em formas de contratação mais convencionais. Tornam-se menos donos de seu tempo. Não raro isso representa jornadas longas e com muitos tempos vagos" (SOARES, 2021, p. 23). A isso se soma os controles telemáticos da jornada e dos tempos supostamente livres dos trabalhadores(as) em domicílio que, contraditoriamente, não estão sujeitos ao controle de ponto pelos empregadores diante das alterações da Lei nº 13.467/2017.

Mas, como afirma Mendes (2003, p. 3), vale registrar que, por outro lado, o trabalho também pode "contribuir para subverter o sofrimento, ressignificando-o e transformando as situações que o geraram", num processo em que o próprio trabalhador dá sentido ao trabalho e encontra na coletividade acolhimento. O que não é a realidade da imensa maioria no mercado de trabalho brasileiro[4].

O tempo é um componente essencial do bem-estar (DÁMIAN, 2003), portanto as jornadas de trabalho correspondem a um fator decisivo na saúde física e mental dos trabalhadores(as). Marx (2017, p. 337) já olhava para essa questão no século XIX, o que permanece relevante para a atualidade: "Tempo para a formação humana, para o desenvolvimento intelectual, para o cumprimento de funções sociais, para relações sociais, para o livre jogo das forças vitais físicas e intelectuais, mesmo o tempo livre de domingo".

A OIT acolhe o conceito de "Duração Decente do Trabalho" que tem como base cinco dimensões para a regulação da jornada de trabalho: preservem a saúde e a segurança; sejam benéficos à família e favoreçam a igualdade de gênero; aumentem a produtividade[5] e facilitem a escolha e a influência do trabalhador quanto à jornada de trabalho (LEE; MCCANN; MESSENGER, 2009, p. 147).

É necessário retomar as diretrizes sobre a duração salutar do trabalho, levando-se em consideração não só a saúde física dos trabalhadores(as) como também a saúde mental, relacionando o sofrimento no trabalho com as jornadas exaustivas e imprevisíveis, diante das alterações legislativas recentes. Tratar da gestão dos tempos de trabalho é também dizer sobre as (im)possibilidades de conciliação entre o trabalho doméstico e de cuidado, historicamente desvalorizado e exercido pelas mulheres, e as políticas sociais para redistribuição dessas atividades, rompendo com a sua generificação, mediante inclusão de outros atores, com destaque para o Estado, as próprias empresas e os homens trabalhadores. O que impacta diretamente a saúde e o bem estar das mulheres trabalhadoras, quem cuida e quem é cuidado(a), como crianças, idosos e pessoas com maior grau de dependência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O neoliberalismo constrói outras formas de sociabilidade, valores, ideais e temporalidades. A aceleração do tempo para a acumulação de capital encontra os limites corpóreos dos trabalhadores e trabalhadoras, físicos e mentais. Por outro lado, as mudanças na organização e gestão do trabalho são impulsionadas pelos avanços tecnológicos, que favorecem a geração da mais-valia relativa. Apesar disso, a busca desenfreada pelo lucro em resposta à mais uma crise econômica, abraçada pela ideologia neoliberal, faz com que a duração das jornadas de trabalho continuam sendo objeto de atenção e disputa pelos empregadores e pelo próprio sistema.

[4] Conforme pesquisa recente, realizada pela Pluxee, do setor de benefícios, com 23 mil funcionários de empresas sediadas em todo o Brasil, com base no questionário da plataforma britânica The Happiness Index, os brasileiros estão menos felizes e menos engajados que outros profissionais ao redor do mundo, o índice de felicidade do brasileiro chegou a 7,3, contra 7,6 no global (FONSECA, 2024).

[55] Como se sabe, pesquisas realizadas no Norte Global demonstram que "há muito tempo se reconhece o papel que as políticas de duração do trabalho desempenham na melhoria da produtividade" (LEE; MCCANN; MESSENGER, 2009).

Tanto é que a Reforma Trabalhista instituiu formas precarizantes de flexibilização da jornada, favorecendo a sua ampliação e a superexploração da força de trabalho. Ainda, dissociou a compreensão de que normas sobre a duração do trabalho são matéria de saúde e segurança. Ao lado disso, o adoecimento mental é uma das principais causas de afastamento do trabalho e deve ser lida no bojo dos estudos sobre tempo e trabalho.

A gestão das dinâmicas dos tempos de trabalho e de vida pelos empregadores revela a ausência da "liberdade" nas relações sociais capitalistas, noção tão propagada pela racionalidade neoliberal, colocando-a no lugar da "justiça social" e da coletividade. A classe trabalhadora é tão livre para trabalhar quanto é despossuída do fruto do seu trabalho e de seu tempo para a vida, para cuidar de si, de sua família, de suas relações, desejos e anseios.

Como não é possível dividir o tempo, a vida acontece em grande parte durante a jornada de trabalho. Assim, ao relacionar os conceitos tempo, trabalho e saúde mental, compreende-se a centralidade em resgatar a bandeira histórica da redução da jornada de trabalho ainda nos dias de hoje. Trata-se de uma disputa que envolve, de um lado, bem-estar e saúde e, de outro, a apropriação dos ganhos do trabalho alheio. No limite, diz sobre o direito ao próprio tempo e à saúde da classe trabalhadora.

REFERÊNCIAS

ARRIAGADA, Irma. Los límites del uso del tiempo: Dificultades para las políticas de conciliación, familia y trabajo. In: ARRIAGADA, Irma (Ed.). *Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales.* Santiago: Naciones Unidas, 2005.

BROWN, Wendy. *Nas ruínas do neoliberalismo:* a ascensão da política antidemocrática no ocidente. Tradução: Mario A. Marino, Eduardo Altheman C. Santos. São Paulo: Editora Politeia, 2019.

DAMIÁN, Araceli. La pobreza del tiempo. Una revisión metodológica. *Estudios demográficos* y urbanos, v. 18, n. 01, jan./abr. 2003.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo*. Tradução de Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

DIEESE: Departamento Intersindical Est Estudos Sócio Econômico. *Nota Técnica: Redução Da Jornada De Trabalho No Brasil.* Número 16. 2006, p. 3.

FONSECA, Adriana. Brasileiro é menos feliz e menos engajado no trabalho. Carreira, 27/08/2024 05h31. *Valor Econômico*. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2024/08/27/brasileiro-e-menos-feliz-e-menos-engajado-no-trabalho.ghtml?giftId=3c71a5e03720978&utm_source=Copiarlink&utm_medium=Social&utm_campaign=compartilharmateria> Acesso em 04 out. 2024.

GAGO, Veronica. *A razão neoliberal*: economias barrocas e pragmática popular. São Paulo: Elefante, 2018

HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. Saúde mental e psicologia do trabalho. *São Paulo em Perspectiva,* v. 17, n. 2, p. 102–108, abr. 2003.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Véras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (orgs.). *Reforma trabalhista no Brasil*: promessas e realidade. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. *Duração do Trabalho em Todo o Mundo*: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Secretaria Internacional de Trabalho, OIT. Brasília: OIT, 2009.

SLEE, Tom. *Uberização*: A Nova Onda do Trabalho Precarizado. Tradução: João Peres. São Paulo: Elefante, 2017.

MARX, Karl. *O Capital*. Livro I: o processo de produção do capital. Tradução Rubens Enderle. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

MENDES, Ana Magnólia. ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO DO SOFRIMENTO PSÍQUICO NO TRABALHO BANCÁRIO. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, *[S. l.]*, v. 3, n. 1, p. 38–48, 2013.

MENDES, Ana Magnólia; TAMAYO, Álvaro. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. *Psico-USF*, v. 6, n. 1, p. 39–46, jan. 2001.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio, CARELLI, Rodrigo de Lacerda, GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Revista Direito e Práxis*, dez. 2020, v. 11, n. 4, p. 2609-2634.

SAFATLE, Vladimir. A economia é a continuação da psicologia por outros meios: sofrimento psíquico e o neoliberalismo como economia moral. In: SAFATLE, Vladimir; SILVA JUNIOR, Nelson da Silva; DUNKER, Christian (Orgs.). *Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico*. 1 ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2023.

SMARTLAB. *Observatório de Saúde e Segurança do Trabalho*. Frequência de afastamentos em Minas Gerais. Rede de Cooperação Smartlab. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/31?dimensao=frequenciaAfastamentos > Acesso em 07 set. 2024.

SOARES, José Luiz. O tempo e o Direito do Trabalho no Brasil da pandemia de Covid-19: quatro teses inspiradas em François Ost. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, v. 4, 14 jul. 2021.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; DA SILVA, Thais Claudia D'Afonseca; ANTONIETA, Maria. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. In: *Revista da Faculdade Mineira de Direito*, Belo Horizonte, v. 20, n. 39, p. 1-30, abr. 2017.

THOMPSON, Edward Palmer. Tempo, Disciplina de Trabalho e Capitalismo Industrial. *In: Costumes em Comum: estudos sobre a cultura popular tradicional*. Tradução: Rosaura Eichemberg. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

ASPECTOS PSICOSSOCIAIS DA INSTRUMENTALIZAÇÃO DO TRABALHADOR NA ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA

Alessandra Kelly Neves Sampaio
Mestranda pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Graduada em Direito pela Universidade Federal do Pará (UFPA). E-mail: alessandra.sampaaio@gmail.com. ORCID: https://orcid.org/0009-0000-1436-0128.

RESUMO

A literatura marxista aponta que, no sistema de metabolismo social do capital, o trabalho é um fator essencialmente desestruturante do ser social por afastar o indivíduo da possibilidade de exercer o trabalho autodeterminado. Aliado a isso, a escravidão contemporânea, também inserida no contexto do trabalho assalariado capitalista, se fundamenta na instrumentalização do trabalhador como mecanismo para ampliar a geração de mais-valia. Nesse sentido, pelo viés da psicodinâmica do trabalho, a pesquisa investiga as vivências de prazer-sofrimento a que estão sujeitas as vítimas da exploração de trabalho escravo contemporâneo no Brasil nos momentos do aliciamento, do trabalho *stricto sensu* e do pós-resgate. Para tal, foi realizada uma pesquisa exploratória de abordagem qualitativa pelo método dedutivo, com enfoque nas vivências de prazer-sofrimento à luz da teoria da psicodinâmica do trabalho, fazendo uso da técnica de pesquisa bibliográfica na literatura científica sobre o tema. Desse modo, a pesquisa objetiva que, uma vez que estas vivências tenham sido identificadas e compreendidas, se torne possível abrir caminhos para compreender os aspectos psicossociais que impactam estes trabalhadores e contribuem – ou não – para o seu processo de adoecimento. Como conclusão, aponta-se que, mesmo nas condições de trabalho extremamente precarizadas próprias da escravidão contemporânea, nas quais a resposta esperada é a intensificação do sofrimento patogênico, há indícios de os trabalhadores empregarem formas de mobilização subjetiva para subverter a lógica do sofrimento, no entanto, estas estratégias ainda carecem de estudo mais aprofundado pela literatura científica à luz da psicodinâmica do trabalho para serem melhor compreendidas.

Palavras-chave: Trabalho escravo contemporâneo. Prazer-sofrimento no trabalho. Psicodinâmica do trabalho.

ABSTRACT

Marxist literature points out that, in the system of capital's social metabolism, labor is an essentially disruptive factor of the social being by deflecting the individual from the possibility of carrying out self-determined labor. Allied to this, modern slavery, also inserted in the context of capitalist wage labor, is based on the instrumentalizing of the worker as a mechanism to increase the generation of surplus value. In this sense, from the perspective of the psychodynamics of work, the research investigates the experiences of pleasure and suffering to which victims of contemporary slave labor exploitation in Brazil are subject during their recruitment, during the work *sensu stricto* and in the post-rescue moment. To do so, an exploratory research with a qualitative approach was carried out using the deductive method, focusing on the experiences of pleasure and suffering in light of the theory of psychodynamics of work, making use of the bibliographical research technique in scientific literature on the topic. In doing so, the research aims that, once these experiences have been identified and understood, it becomes possible to lead ways to understand the psychosocial aspects that impact these workers and contribute – or not – to their illness process. In conclusion, we point out that, even in extremely precarious working conditions typical of modern slavery, in which the expected response is the intensification of pathogenic suffering, there is evidence that workers employ forms of subjective mobilization to subvert the logic of suffering, however, these strategies still require further study in the scientific literature in the light of the psychodynamics of work in order to be better understood.

Key words: Modern slavery. Pleasure and suffering at work. Psychodynamics of work.

INTRODUÇÃO

A literatura marxista aponta que, no sistema de metabolismo social do capital, o trabalho é um fator essencialmente desestruturante do ser social por afastar o indivíduo da possibilidade de exercer o trabalho autodeterminado (Antunes, 2020). Aliado a isso, a escravidão contemporânea, também inserida no contexto do trabalho assalariado capitalista, se fundamenta na instrumentalização do trabalhador como mecanismo para ampliar a geração de mais-valia absoluta (Seferian, 2021).

Nesse sentido, o indivíduo vítima da exploração de trabalho escravo contemporâneo está subjugado a inúmeras forças – inerentes ao capitalismo – que o impactam psicossocialmente desde o momento do aliciamento, perpassando pelo trabalho em sentido estrito até o pós-resgate. À luz da psicodinâmica dejouriana, tais experiências, intituladas vivências de prazer-sofrimento, podem impactar a saúde mental do trabalhador positiva ou negativamente, a depender da forma que o trabalhador transforma o sofrimento a que está subjugado e das condições sociais e políticas que o possibilitam de fazê-lo. Considerando que a escravidão contemporânea está essencialmente fundada na instrumentalização do indivíduo, portanto, cabe-nos investigar os aspectos psicossociais de tal instrumentalização, ainda que de modo incipiente, abrindo caminhos para que o tema seja mais profundamente explorado pela literatura científica.

Assim, por meio de uma pesquisa exploratória de abordagem qualitativa pelo método dedutivo, o estudo pretende investigar os aspectos psicossociais relacionados à inerente instrumentalização do trabalhador, mediante a identificação de vivências de prazer-sofrimento, fazendo uso da técnica de pesquisa bibliográfica para tal. Trata-se de uma pesquisa estruturada em três momentos: a) primeiramente, a pesquisa se propõe a estabelecer o referencial teórico utilizado como base para as vivências de prazer-sofrimento e sua relação com a saúde no trabalho de acordo com a psicodinâmica do trabalho dejouriana; b) em um segundo momento, a pesquisa identifica, na literatura científica sobre o tema, os aspectos psicossociais relacionados à escravidão contemporânea nos momentos do aliciamento, do trabalho escravo *stricto sensu* e do pós-resgate; c) por fim, a pesquisa busca tecer uma análise fundamentada na psicodinâmica do trabalho acerca dos aspectos psicossociais suscitados, enquanto vivências de prazer-sofrimento, nos relatos sobre experiências de escravidão contemporânea no Brasil.

A PSICODINÂMICA DO TRABALHO E AS VIVÊNCIAS DE PRAZER-SOFRIMENTO

A psicodinâmica do trabalho dejouriana mescla categorias da psicologia, da psicanálise, da ergonomia e da sociologia do trabalho para compreender o papel exercido pelo trabalho na construção do equilíbrio psíquico do trabalhador para se manter saudável em ambientes de trabalho hostis (Merlo; Mendes, 2009).

Para Dejours (2012), a saúde no trabalho é resultante da coexistência contraditória de vivências de prazer-sofrimento. Na teoria dejouriana, o sofrimento se intensifica na medida em que a organização do trabalho não permite a subversão do trabalho prescrito em um trabalho no qual o empregado possa fazer uso da sua inteligência prática, isto é, uma organização do trabalho inflexível à criatividade, à variabilidade e à subjetividade do trabalhador (Mendes, 2007). Por essa perspectiva, "o trabalhador, ao mesmo tempo, sofre e busca não sofrer" (Merlo; Mendes, 2009, p. 143). Em verdade, a saúde mental do trabalhador resulta do modo como os sujeitos reagem frente ao sofrimento – ou são impedidos de fazê-lo – originado na forma de organização do trabalho, de modo a evitar a reação patológica.

A organização do trabalho, por sua vez, compreende a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa e as relações de poder que envolvem o sistema hierárquico, as modalidades de comando e

as questões de responsabilidade (Mendes, 2007), não devendo ser confundida com as condições de higiene, segurança e antropométricas do trabalho.

A teoria dejouriana se baseia na distinção entre trabalho vivo e trabalho morto elaborada por Marx (Fabres, 2016), prescrevendo que o trabalho vivo é a capacidade de confrontar o real, reconhecendo a existência de um espaço intermediário – entre a experiência do real e o encontro da solução – de tolerância ao sofrimento, de resistência, sem o qual não é possível o progresso. Tal aspecto subjetivo no trabalho vivo só pode se materializar na presença, necessariamente, de determinadas condições sociais e políticas (Dejours, 2022).

Desse modo, para a psicodinâmica do trabalho, é possível vivenciar prazer em contextos de trabalho precários, desde que a organização do trabalho ofereça condições para o trabalhador desenvolver a mobilização da sua inteligência prática, do espaço público de fala e da cooperação (Mendes, 2007). Assim, a relação homem-trabalho deveria ser suscetível de produzir as satisfações concretas e simbólicas do sujeito, isto é, satisfazê-lo em relação às suas aspirações de bem-estar físico, biológico e nervoso, bem como às suas aspirações relacionadas aos seus desejos e motivações pessoais (Dejours, 1994).

Tratando especificamente das vivências de prazer-sofrimento, estas formam um modelo tridimensional composto pela valorização e reconhecimento – que definem o prazer – e pelo desgaste com o trabalho – que define o sofrimento (Mendes; Tamayo, 2001). Conforme leciona Dejours (2012, p. 364): "O sofrimento no trabalho começa quando, apesar de seu zelo, o trabalhador não consegue dar conta da tarefa. O prazer, ao contrário, começa quando, graças a seu zelo, o trabalhador consegue inventar soluções convenientes", enquanto o zelo é a capacidade de engajamento da subjetividade do indivíduo com a realidade.

Uma fonte de vivência de prazer no trabalho, em Dejours, é a mobilização subjetiva, consistindo no meio pelo qual o trabalhador se engaja no trabalho, lançando mão do coletivo de trabalho para transformar as situações causadoras de sofrimento, subverter os efeitos prejudiciais do trabalho e, assim, viabilizar a dinâmica do reconhecimento previamente mencionada. O reconhecimento implica, portanto, a possibilidade de o trabalhador se mobilizar politicamente e ter condições de modificar sua própria realidade (Mendes, 2007).

Em um esforço de conversação da teoria dejouriana com a realidade brasileira, Merlo e Mendes (2009) ressaltam a existência de modelos de gestão próprios onde as agressões físicas e psíquicas no meio ambiente do trabalho – próprias da formação do parque industrial brasileiro no século passado – ainda se fazem fortemente presentes.

Nesse sentido, a pesquisa busca, no tópico seguinte, identificar vivências de prazer-sofrimento em relatos sobre o trabalho escravo contemporâneo – sendo aquelas que proporcionam valorização e reconhecimento ou desgaste com o trabalho – para discutir aproximações ou afastamentos da realidade vivida com a capacidade de mobilização subjetiva destes trabalhadores e, por conseguinte, seu potencial de subverter as vivências de sofrimento em tais condições. Ressalta-se que as vivências de resgatados de escravidão contemporânea são múltiplas e complexas e, portanto, o presente estudo não pretende esgotá-las, mas tão somente apontar alguns dos aspectos mais frequentemente relatados para, em um momento posterior, tecer uma análise crítica sobre estas.

ASPECTOS PSICOSSOCIAIS NAS EXPERIÊNCIAS DE ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA

Aspectos psicossociais relatados no aliciamento

O primeiro momento é frequentemente marcado pelo processo de aliciamento do trabalhador, consistindo na migração sob promessa de trabalho em condições melhores do que

as do local de moradia, comumente intermediada por um aliciador[1]. Não raramente, o trabalhador aliciado advém de uma situação familiar violenta a que a violência vivida na relação de trabalho se somará. Ademais, a entrada no ciclo de migração e exploração pressupõe constantes rupturas geográficas e afetivas, podendo dificultar a manutenção de relações afetivas estáveis (Figueira, 2004).

> Os trabalhadores, quando viajam em busca de trabalho, em geral o fazem a partir de Barras, com amigos, pessoas com padrão cultural, memória geográfica, alimentar, religiosa, musical, simbólica e social comuns e, por isso, têm uma certa "coesão" de grupo. O patrimônio transportado, composto por tais valores, é compartilhado sem ser uniforme, adaptado às relações familiares e às predisposições subjetivas e objetivas. [...] Deslocando-se, como grupo que compartilha uma história parecida, as pessoas transportam, além dos valores, os controles sociais, por estarem diante de velhos conhecidos, familiares e amigos. [...] Mas alguns trabalhadores vão desacompanhados, sós. (Figueira, 2004, p. 117)

Nesse processo, Figueira (2004, p. 113) relata a motivação dos trabalhadores por uma "esperança" de superar uma situação de penúria e fome, a ponto de se tornar difícil reter os jovens e impedi-los de partir – pois estão sendo guiados por um sentimento de obrigação; Contraditoriamente à esperança, relata-se a existência do sentimento de "insegurança" diante do trabalho e do futuro; e de angústia pelo corpo submetido ao controle durante o deslocamento próprio da migração. Em oposição à atitude otimista de quem migra, fala-se na frequente postura descrente na possibilidade de tais viagens surtirem frutos por parte de quem fica – "a maioria concordava que raramente a viagem dava certo" (Figueira, 2004, p. 116).

Em verdade, Figueira (2004, p. 115; 2004, p. 127) relata uma antítese entre a postura dos mais velhos – acreditando que os jovens migravam por "ilusão" ou por "influência" de amigos ou dos gatos – e dos mais jovens – levados pelo "desejo" de conhecer novos lugares, pela "esperança" de encontrar fartura, pela inconformidade com a pobreza da própria família – face à opção por migrar .

Tratando do caso da mulher, o processo migratório nem sempre parte de uma deliberação racional e livre (Dutra, 2013), a exemplo da prática de envio de meninas para trabalharem como domésticas sob o pretexto de dar-lhes melhores condições de vida, conquanto às custas de trabalho infantil (Santana, 2022).

Diante disso, constata-se que o momento do aliciamento, marcado pela migração, é frequentemente motivado pela existência de uma expectativa de melhoria das condições de vida e, em verdade, uma expectativa da possibilidade de perceber valorização e reconhecimento na atividade exercida. Tais elementos são próprios das vivências de prazer no trabalho (Mendes; Tamayo, 2001) e, dessa forma, sugerem a expectativa de vivenciar o prazer no trabalho como um potencial motivador da migração.

[1] É aquele responsável por seduzir o trabalhador e convencê-lo a empreender a viagem ao local onde o trabalho será executado, nos casos onde há a migração da mão-de-obra. No trabalho rural, esse papel é frequentemente atribuído aos "gatos".

ASPECTOS PSICOSSOCIAIS RELATADOS NO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO STRICTO SENSU

Em se tratando do exercício do trabalho escravo propriamente dito, em qualquer uma das suas acepções, é possível constatar que os aspectos psicossociais se concatenam em redes extremamente complexas.

No trabalho rural, a hierarquia, ora instalada dentro da rede familiar, mescla-se com a complexa cadeia hierárquica das fazendas e dissolve a distinção quanto aos papeis de mando exercidos. Assim, não há um código de conduta a ser seguido, gerando tensões não apenas entre explorados e exploradores, mas também dos explorados entre si (Figueira, 2004). Pelo isolamento próprio do trabalho rural escravizado, "solidão" e "desamparo" são indicados como sentimentos frequentes em razão da distância física de familiares e pela dificuldade de comunicação (Chehab, 2017, p. 8).

Um dos sentimentos mais presentes em Figueira (2004, p. 154) é o "medo". O autor relata a existência do sentimento de "medo" pela família que ficou: em que condições estão vivendo, se o dinheiro prometido não foi liberado para ser enviado para a família?; os que ficaram doentes, ainda estão vivos?; a família irá sofrer imaginando as humilhações de quem migrou?

Quanto às condições do trabalho rural, são sentimentos relatados: o "constrangimento", o "vexame", a "impotência" e a "frustração" em face das situações de assédio moral sofridas (Chehab, 2017, p. 8). Outrossim, "medo", "angústia" e "vulnerabilidade" são sentimentos relatados por Chehab (2017, p. 8) como resultantes da convivência constante com ameaças de todos os tipos advindas das inúmeras figuras que exercem autoridade, a depender da complexidade da hierarquia na fazenda.

Há ainda, relatos de medos específicos às vivências regionais como em Figueira, sobre as experiências vividas no Pará, do medo da malária (2004, p. 160), medo de animais selvagens (2004, p. 167) e medo de doenças em geral, fomentados pelas notícias de adoecimento, acidente do trabalho e morte que circulavam nos municípios de origem dos trabalhadores.

Em se tratando das condições de (não) pagamento, são relatados os sentimentos de "desânimo" – frente às promessas não concretizadas – e de "inferioridade", "desamparo", "baixa autoestima", "insatisfação" e "indignação" (Chehab, 2017, p. 8).

No relacionamento entre os peões, os sentimentos também são complexos: por um lado, há grande "dúvida" e "tensão" acerca das pessoas com quem se iria viajar, trabalhar e morar junto (Figueira, 2004, p. 193); por outro lado, há relatos de "solidariedade" e "companheirismo" entre os trabalhadores, apesar de inegavelmente presentes as tensões e conflitos próprios de qualquer grupo social (Figueira, 2004, p. 196).

Nos casos de servidão por dívida, em Figueira (2004), há a implicação, para muitos, do orgulho em garantir a sua quitação: dever e não pagar, ainda que a dívida fosse contraída de maneira ilegal, ia contra o seu padrão moral. As relações de trabalho para muitos, afinal, "não são piores do que as que conhece habitualmente" (Figueira, 2004, p. 179).

No trabalho escravo doméstico, destaca-se que as divisões sociais-raciais entre a mulher negra e não negra entre patroa e empregada (Pacheco, 2013) criam zonas de contato e zonas de exclusão onde o afeto é instrumento híbrido, utilizado tanto para denotar proximidade quanto para subalternizar a trabalhadora doméstica. O afeto, portanto, serve à função de invisibilizar a existência da relação empregatícia (Pereira, 2021) e demonstra a complexidade de tais relações interpessoais.

Cabe mencionar, ainda, o uso histórico da terceirização como medida de desmonte da organização sindical em regiões estratégicas ao trabalho escravo contemporâneo, como no Carajás, no sudeste do estado do Pará (Benatti, 1997), que se alastrou em todo o país nos últimos

anos e tem sido, comprovadamente, um fator essencial na precarização do trabalho (Filgueiras, 2013; Rede Brasil Atual, 2015; DIEESE, 2017) e na legitimação de relações de trabalho cada vez mais difíceis de distinguir da escravidão contemporânea.

Pelo exposto, é evidente que a escravidão contemporânea, tanto no meio rural quanto em contextos urbanos e domésticos, é atravessada por uma rede complexa de fatores psicossociais fortemente representados por sentimentos negativos como o medo e a subalternização. Tais vivências revelam uma frustração da inicial expectativa de vivências de prazer e, em verdade, representam uma crua realidade de submissão a vivências de sofrimento no trabalho, nas quais a mobilização subjetiva do indivíduo é inviabilizada no todo ou em parte, bem como a organização do trabalho não possui a flexibilidade necessária para a subversão do sofrimento em prazer e, assim, se afasta a possibilidade de reconhecimento na atividade exercida.

ASPECTOS PSICOSSOCIAIS RELATADOS NO PÓS-RESGATE

Após o resgate e o conhecimento da condição de exploração, os sentimentos relatados são de "fracasso", "inferioridade", "discriminação" e "desvalorização social" em encarar novamente suas famílias após terem ido embora em busca de promessa de melhoria das condições de vida (Chehab, 2017, p. 9). Sobre o tema, Ricardo Rezende Figueira disserta:

> O trabalhador, não obtendo sucesso econômico no deslocamento, pela vergonha do fracasso, pode não mais retornar nem manter contato com os familiares. Voltar é, no caso, confirmar o insucesso. É desfazer o orgulho da partida, a prova da coragem no empreendimento de uma viagem ao desconhecido: é a destruição de um sonho. (Figueira, 2004, p. 292)

Aqueles que passam a ser informantes relatam ter "medo da violência, da ameaça, do poder", demonstrado pelo seu estado emocional ou físico (Figueira, 2004, p. 158). No trabalho rural, com a presença das ações fiscais na fazenda, têm uma coragem temporária pela presença das autoridades e de seus companheiros. No entanto, com o fim da fiscalização, são novamente separados e o medo de serem perseguidos os acompanha.

Ademais, o então medo em permanecer nas condições de trabalho escravizado pode ser substituído pelo medo depois da fuga, longe dos seus, do universo conhecido, mesmo após retornarem às suas residências (Figueira, 2004, p. 156), considerando que o indivíduo não possui qualquer proteção contra retaliações pós-fuga. Antagonicamente, fala-se nos sentimentos de "gratidão" e "alívio" após o resgate (Chehab, 2017, p. 9).

Ao conceder entrevistas sobre as experiências vividas, os trabalhadores relatam "medo de o entrevistador ser pistoleiro" (Figueira, 2004, p. 163). Assim, muitos optam pelo silêncio (Figueira, 2004, p. 163-165), especialmente quando os gatos, que os aliciaram, moram nas proximidades; quando não se sabe qual uso será dado ao conteúdo da entrevista; ou mesmo por considerarem não ter agido de forma solidária com os outros companheiros na fazenda.

Ainda tratando do trabalho rural, ao adentrarmos mais a fundo na questão de gênero, ainda que a fiscalização trabalhista encontre mulheres alojadas nas mesmas moradias de trabalhadores resgatados, frequentemente há dificuldade pelas autoridades em identificar o trabalho exercido por estas como escravidão contemporânea, em virtude de estas sequer serem consideradas trabalhadoras (Suzuki; Casteli, 2021). Isto agrava, por conseguinte, o estudo fidedigno dos aspectos psicossociais relacionados ao gênero no trabalho escravo contemporâneo, em razão da frequente invisibilidade do trabalho reprodutivo que cerca o trabalhador rural escravizado.

Em se tratando da escravidão doméstica, para Gomes (2021), o momento pós-resgate implica, também, a necessidade de se reaprender a viver, na medida em que a trabalhadora resgatada abdicou de anos da sua própria história para viver tão somente em função do serviço doméstico e, não raramente, subjugada a inúmeras violências.

No caso da escravidão de comunidades indígenas, Ferreira (2004) relata a prática de distribuição de medicamentos psicotrópicos – a exemplo de antidepressivos, anti-hipertensivos e tranquilizantes – como forma de amenizar a lida e elevar a tolerância às condições degradantes de trabalho e às consequências psíquicas e fisiológicas das jornadas exaustivas no oeste de São Paulo. Assim, tais trabalhadores frequentemente são explorados além das suas capacidades e, antagonicamente, herdam forte dependência com os medicamentos que os confinam neste ciclo de exploração.

Diante disso, os relatos evidenciam que, embora, em tese, o resgate permita a reconstrução da expectativa de vivenciar prazer no trabalho, o estigma do fracasso, o medo de retaliações e a dependência de medicamentos são apenas alguns dos desafios suscitados que implicam a continuidade da subjugação ao sofrimento da relação de trabalho, ainda que esta já tenha sido findada.

DIÁLOGOS ENTRE A PSICODINÂMICA DO TRABALHO E A ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA

Em análise à estrutura taylorista, Dejours (1994) arrazoa como o processo de individualização dos trabalhadores e do enrijecimento da organização do trabalho subjugavam-nos às violências da produtividade, anulando suas possibilidades de contribuição subjetiva e correndo o risco de nos levar a atribuir o sofrimento operário somente às condições materiais e econômicas em que o trabalho é exercido.

Tratando da realidade brasileira, tal sistema jurídico tem passado por uma ampla degradação das condições de exploração da força de trabalho, legitimando formas híbridas e/ou transitórias de trabalho onde as condições degradantes e a jornada exaustiva também são partes constitutivas (Soares, 2022) e, por conseguinte, dificultando a visualização dos limites entre as formas de escravidão e as formas de trabalho legitimadas pelo sistema jurídico brasileiro. Tais movimentações contrarreformistas demonstram que o aparelho produtivo não é neutro, estando a serviço da acumulação de capital e da expansão ilimitada do mercado e se opondo à defesa do meio ambiente e da saúde do trabalhador (Löwy, 2010).

Antunes (2020) faz importantes colocações acerca da contraposição entre o trabalho autodeterminado e o sistema do capital, conforme o excerto:

> [...] sob o sistema de metabolismo social do capital, o trabalho que estrutura o capital desestrutura o ser social. O trabalho assalariado, que dá sentido ao capital, gerara uma subjetividade inautêntica no próprio ato de trabalho. Numa forma de sociabilidade superior, em um novo modo de vida, o trabalho, ao reestruturar o ser social, terá como imperativo central desestruturar, e de forma cabal, o sistema de metabolismo social do capital. E esse mesmo trabalho autodeterminado, ao mesmo tempo que torna sem sentido o capital (eliminando-o), gerará as condições humano-sociais necessárias para o florescimento de uma subjetividade autêntica e emancipada, dando um novo sentido ao trabalho e para a humanidade. (Antunes, 2020, p. 8)

Fabres (2016), por sua vez, vai além com suas contribuições a partir de uma perspectiva da psicodinâmica do trabalho e detalha o modo como a lógica de acumulação de capital, como ordenador da vida social, e a gestão do medo sacrificam a subjetividade do trabalhador, contribuindo para o surgimento de manifestações psicopatológicas nos indivíduos, *in verbis*:

> Na atual configuração do mundo do trabalho, por outro lado, a subjetividade é sacrificada em nome da rentabilidade –o que coloca em risco a mobilização desses acordos, basicamente por dois princípios: (i) a avaliação quantitativa e objetiva dos resultados do trabalho, a individualização e a concorrência entre os trabalhadores –cujas consequência são "o crescimento extraordinário da produtividade e da riqueza, mas, de outro, a erosão do lugar acordado à subjetividade e à vida no trabalho" (ibidem, p. 33-34); (ii) a instituição do medo e do sofrimento ético, que conduz à destruição dos laços sociais, por meio da valorização da mentira, do ódio e da competitividade desenfreada nos locais de trabalho (Deranty, 2008). Desse modo, quando a subjetividade não encontra motivos para engajar-se no real do trabalho, emerge o lado negativo do sofrimento e, por consequência, desenvolvem-se as manfiestações psicopatológicas. (Fabres, 2016, p. 288)

Vivenciar prazer no trabalho depende das condições nas quais ele é realizado, da natureza da tarefa e do tipo de exigências que envolvem as capacidades do indivíduo, sendo não prazeroso o trabalho restringido por forças externas e que exija um gasto de energia maior do que o indivíduo é capaz de criar (Mendes, 2007). Desse modo, a atual configuração do mundo do trabalho não apenas prejudica o acesso às vivências de prazer, como também institucionaliza o sofrimento psíquico na relação de trabalho, de modo que as relações não mais são orientadas pela solidariedade, mas sim pelo desempenho conforme as regras regidas pelo capital (Fabres, 2016).

Dos relatos destacados no tópico anterior, não se identifica a satisfação das aspirações dos sujeitos resgatados e das suas motivações pessoais próprias das vivências de prazer. Em verdade, os relatos retratam, de modo geral, sentimentos de frustração de expectativas, insegurança e extrema vulnerabilidade. Ademais, há a instrumentalização de sentimentos como o medo (Figueira, 2004) e o afeto (Pereira, 2021) para subalternizar o trabalhador à organização do trabalho que lhe é imposta, sobre a qual o mesmo tem mínima ou nenhuma ingerência subjetiva: a divisão do trabalho e o conteúdo da tarefa a ser executada possuem baixa ou nenhuma flexibilidade, de modo que a vida do trabalhador é posta em constante risco aos efeitos de condições degradantes e jornadas exaustivas por este ser considerado substituível; ademais, as relações de poder que envolvem o sistema hierárquico do trabalho escravo contemporâneo são extremamente complexas e, frequentemente, implicam o sofrimento ético[2] do trabalhador.

Não sendo possível ressignificar o sofrimento em prazer, resta ao trabalhador fazer uso de estratégias de defesa, individuais e coletivas, para manter sua integridade sociopsíquica (Mendes, 2007). "Cinismo", "dissimulação", "desprezo", "desesperança" e "negação do risco inerente ao trabalho" são algumas das estratégias de defesa enumeradas por Mendes (2007, p. 34) que podem ser também notadas, direta ou indiretamente, nos relatos de resgatados previamente destacados. Tais mecanismos são, por um lado, uma forma de proteção contra o sofrimento e seus efeitos na saúde mental e, por outro, criam um obstáculo à capacidade de o trabalhador pensar sobre o próprio trabalho e de lutar contra os efeitos deletérios da organização do trabalho, podendo o seu uso exacerbado, também, levar à patologia (Mendes, 2007).

Em contrapartida, Figueira (2004) traz relatos de experiências de solidariedade entre os trabalhadores, sugerindo que, mesmo diante das condições degradantes em que o trabalho costuma ser executado, há potenciais estratégias de cooperação exercendo a função de ressignificar o sofrimento, as quais merecem ser objeto de estudo mais aprofundado pela literatura científica.

[2] Em Dejours (2012), o sofrimento ético é o sofrimento relacionado à experiência de traição de si, ocorrendo quando o trabalhador consente em desconsiderar as suas próprias convicções para não perder os benefícios do reconhecimento e da estima de seus superiores hierárquicos.

No trabalho escravo contemporâneo, a pressão por desempenho frequentemente vai além do atingimento de metas, pressupondo, também, o sentimento de necessidade de quitação de uma dívida crescente e impagável, como nos casos de servidão por dívida. Tal situação pressupõe a submissão do indivíduo a uma inevitável frustração das expectativas de valorização e reconhecimento próprias das vivências de prazer, na medida em que o empregador buscará mecanismos de incrementar a dívida para manter o trabalhador cativo.

Em relação à jornada exaustiva, por sua duração ou pela intensidade do trabalho, o indivíduo é exigido além da sua capacidade laborativa, a exemplo do uso de psicotrópicos relatado em Ferreira (2004) para amenizar os efeitos da jornada extenuante da escravidão e elevar artificialmente a tolerância dos indivíduos às condições precárias a que se encontram subjugados. Nesse sentido, viola-se a capacidade de vivenciar prazer, na medida em que o indivíduo é exaurido além das suas capacidades.

Reitera-se que o reconhecimento é um modo específico de retribuição simbólica dada ao trabalhador como compensação por sua contribuição aos processos da organização do trabalho por intermédio do engajamento da sua subjetividade e inteligência (Dejours, 1997). Diante da atual ausência de flexibilidade na organização do trabalho, a resposta esperada é a intensificação do sofrimento patogênico em todas as relações de trabalho, sobretudo naquelas mais precárias – como o é a escravidão contemporânea.

É a partir da análise das mediações falhas diante das contradições na organização do trabalho, impedindo a mobilização subjetiva, que se torna possível compreender as patologias (Mendes, 2007). No entanto, os mecanismos de adoecimento do trabalhador são múltiplos e não se limitam à intensificação das vivências de sofrimento, pelo que é necessário o aprofundamento na escravidão contemporânea pela óptica da psicodinâmica do trabalho para melhor compreendê-los.

Chehab (2017) é uma das autoras que já teceu a importante conexão entre a psicodinâmica e a escravidão contemporânea, no entanto, tal conexão ainda carece de exploração mais aprofundada pela literatura científica, inclusive com atenção para aspectos que têm historicamente sido invisibilizados, como as interseccionalidades de gênero, classe e raça.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para a psicodinâmica do trabalho dejouriana, as vivências de prazer-sofrimento são inerentes ao próprio trabalho e, mesmo em condições hostis, se a organização do trabalho permitir ao trabalhador subverter o sofrimento em prazer por meio da mobilização subjetiva, este será capaz de evitar as reações patológicas ao trabalho. Entretanto, a atual configuração do mundo do trabalho tem sido desenhada de modo a servir à lógica de acumulação de capital às custas de institucionalizar o sofrimento psíquico nas relações de trabalho, não fornecendo as condições sociais e políticas necessárias a permitir o processo de mobilização subjetiva do trabalhador.

Dentro desta lógica contrarreformista, no contexto da escravidão contemporânea, a precarização das condições em que o trabalho é executado é extrema, submetendo o indivíduo a inúmeras vivências de sofrimento sem que haja flexibilidade suficiente na organização do trabalho para que este tenha capacidade de subverter a lógica do sofrimento institucionalizado, criando um ambiente potencialmente patogênico que ainda é pouco explorado pela literatura científica. Não obstante, a literatura sobre escravidão contemporânea possui registro da ocorrência de práticas que podem funcionar como estratégias de mobilização subjetiva frente à hostilidade de tais condições.

Desse modo, conclui-se que, mesmo nas condições de trabalho extremamente precarizadas próprias da escravidão contemporânea, nas quais a resposta esperada é a intensificação do sofrimento patogênico, os trabalhadores podem ter encontrado formas de resistência à reação patológica e ressignificação do sofrimento. No entanto, estas potenciais formas de mobilização subjetiva ainda carecem de estudo mais aprofundado pela literatura científica para serem melhor compreendidas.

REFERÊNCIAS

BENATTI, J. H. Carajás: desenvolvimento ou destruição. In: **Dez anos da Estrada de Ferro Carajás.** Belém: NAEA, p. 79-105, 1997. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Jose-Benatti/publication/331208080_Carajas_desenvolvimento_ou_destruicao/links/5c6c304a299bf1e3a5b6299b/Carajas-desenvolvimento-ou-destruicao.pdf. Acesso em: 12 abr. 2024.

CHEHAB, A. C. de J. V. Sofrimento psíquico no trabalho escravo: contribuições da psicodinâmica do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 21, n. 1, p. 13-28, 2017. Disponível em: https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/126. Acesso em: 20 set. 2024.

DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1994. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/8213165/mod_resource/content/1/A%20loucura%20do%20trabalho%20-%20Dejours%20C..pdf. Acesso em: 08 out. 2024.

DEJOURS, C. **O fator humano**. Rio de Janeiro: FGV, 1997.

DEJOURS, C. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Psicologia em estudo**, v. 17, n. 3, p. 363-371, 2012. Disponível em: https://www.scielo.br/j/pe/a/ZCgmnvttLdFqdzFb3tdZ3zt. Acesso em: 20 set. 2024.

DEJOURS, C. **Trabalho vivo, v. 2**: Trabalho e emancipação. São Paulo: Editora Blucher, 2022.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Nota técnica nº 172, março de 2017**. Terceirização e precarização das condições de trabalho Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. 2017. Disponível em: https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf. Acesso em: 12 abr. 2024.

DUTRA, D. Mulheres, migrantes, trabalhadoras: a segregação no mercado de trabalho. **Revista Interdisciplinar de Mobilidade Humana**, n.40, p. 177-193, 2013. Disponível em: https://www.scielo.br/j/remhu/a/SHpdGQt7Mdq3rw4KWvZkyzn/?lang=pt. Acesso em: 07 out. 2024.

FABRES, R. R. O trabalho entre o reconhecimento e a loucura: possíveis contribuições de Christophe Dejours para uma revisão da gramática moral dos conflitos sociais [The work between

recognition and madness: Dejours' possible contributions to a review of the moral grammar of social conflicts]. **Princípios: Revista de Filosofia (UFRN),** v. 23, n. 42, p. 275-296, 2016. Disponível em: https://periodicos.ufrn.br/principios/article/view/9921. Acesso em: 08 out. 2024.

FERREIRA, M. K. L. Atração fatal: trabalho escravo e uso de psicotrópicos por povos indígenas de São Paulo. *In*: A. Leibing (Org.). **Tecnologias do corpo**: uma antropologia das medicinas no Brasil (pp. 81-112). Rio de Janeiro: NAU. 2004. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4279283/mod_resource/content/1/Ferreira-%20Atra%C3%A7%C3%A30%20fatal.pdf. Acesso em: 18 set. 2024.

FIGUEIRA, R. R. **Pisando fora da própria sombra**: a escravidão por dívida no Brasil contemporâneo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

FILGUEIRAS, V. A. Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?. **Wordpress,** 2013. Disponível em: https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/tercerizac3a7c3a30-e-trabalho-anc3a1logo-ao-escravo1.pdf. Acesso em: 12 abr. 2024.

GOMES, A. C. N. Procuradora do Trabalho. Ministério Público do Trabalho em Minas Gerais. PRT 3ª Região. **Impressões sobre o trabalho escravo doméstico**. Entrevista concedida a Marcela Rage Pereira, Belo Horizonte, 25 mar. 2021. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/38505. Acesso em: 07 out. 2024.

LÖWY, M. Cenários do pior e alternativa ecossocialista. **Serviço Social & Sociedade,** p. 681-694, 2010. Disponível em: https://www.scielo.br/j/sssoc/a/CDgQYYXBrJCtTqCxwgpJCwp/. Acesso em: 12 abr. 2024.

MENDES, A. M.. **Psicodinamica Do Trabalho**: Teoria, Metodo e Pesquisas. Casa do psicólogo, 2007.

MENDES, A. M.; TAMAYO, A. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. **Psico-usf,** v. 6, p. 39-46, 2001. Disponível em: https://www.scielo.br/j/pusf/a/RM8VSqwSqqSYzgC7c8y7gBg/?lang=pt. Acesso em: 08 out. 2024.

MERLO, A. R. C.; MENDES, A. M. B. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do trabalho,** v. 12, n. 2, p. 141-156, 2009. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25746. Acesso em: 08 out. 2024.

PACHECO, A. C. L. **Mulher negra**: afetividade e solidão. Coleção Temas Afro. Salvador: Edufba, 2013.

PEREIRA, M. R. **A invisibilidade do trabalho escravo doméstico e o afeto como fator de perpetuação**. São Paulo: Editora Dialética, 2021. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/38505. Acesso em: 07 out. 2024.

REDE BRASIL ATUAL. Terceirizados são 82% dos trabalhadores "escravos". **Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região,** São Paulo, 25 ago. 2015. Disponível em: https://spbancarios.com.br/08/2015/terceirizados-sao-82-dos-trabalhadores-escravos. Acesso em: 12 abr. 2024.

SANTANA, C. B. **Afeto e solidariedade no trabalho escravo doméstico**: estudo de caso "doméstica de criação". Belo Horizonte: RTM, 2022. Disponível em: https://ri.ufs.br/handle/riufs/15187. Acesso em: 07 out. 2024.

SEFERIAN, G. ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA: Aportes constitutivos e contribuições críticas desde a tradição marxista. *In*: OLIVEIRA, M. C. F.; LOPES, M. G. S.; RODRIGUES, T. S. (Orgs.). **Quanto vale a dignidade?** Estudos contemporâneos sobre trabalho escravo. Belo Horizonte: RTM, 2021. p. 115-129.

SOARES, M. **Escravidão e dependência**: opressões e superexploração da força de trabalho brasileira. 1. ed. Marília: Lutas Anticapital, 2022.

SUZUKI, N.; CASTELI, T. Questão de gênero e trabalho escravo: quem são as trabalhadoras escravizadas no Brasil?. *In*: FIGUEIRA, R. R.; PRADO, A. A.; MOTA, M. P. da. **Escravidão ilegal**: migração, gênero e novas tecnologias em debate. Mauad Editora Ltda, 2021.

O FEMININO E O TRABALHO INVISIBILIZADO: UM NÃO-LUGAR (?)

Maria Cecília Máximo Teodoro

Pós doutoranda em Internacionalização, Trabalho e Sustentabilidade pela UNB - Universidade de Brasília; Pós-Doutora pela UCLM/Espanha - Universidade de Castilla La Mancha com bolsa de pesquisa CAPES; Doutora pela USP; Mestre e Graduanda pela PUC/MG; Líder do grupo de pesquisa RED - Retrabalhando o Direito; Pesquisadora; Autora de livros e artigos; Advogada. Orcid ID: 0000-0003-3239-8394. e-mail: mariaceciliamaximoteodoro@gmail.com

Larissa Henrique Alves

Graduanda do curso de Direito da Escola Superior Dom Helder Câmara e de Ciências do Estado pela Universidade Federal de Minas Gerais, e bolsista de iniciação científica PROBIC/FAPEMIG 2023-4. Orcid ID: 0009-0002-5469-8347. e-mail: larissahenriquessalvess@gmail.com

Luiza Aguiar Sampaio

Graduanda do curso de Direito da Faculdade Mineira de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, e bolsista de iniciação científica PIBIC/CNPq 2023-4/142951. Orcid ID: 0009-0005-1862-2398. e-mail: luiza.aguiarsampaio@gmail.com

"Então, o homem disse: 'Esta, por fim, é osso dos meus ossos e carne da minha carne! Ela será chamada 'mulher', porque do homem foi tirada.'" (Gênesis 2:21-24 NVI)

RESUMO

Beauvoir (2019) desenvolve a noção de outro para explicar que a mulher não é definida em si mesma, mas sempre a partir de um homem ou através da perspectiva deste, reforçando significações hierarquizadas dadas à mulher através do olhar masculino. Assim, a partir da perspectiva masculina a mulher é vista como o outro e sempre em sentido negativo ao masculino, ou seja, a partir da negação de sua alteridade positiva. Esta seria o radicalmente diferente à medida em que o homem é posto como diferença-guia e, por isso, a mulher representaria um perigo em potencial, o risco qual se pretende evitar. Isso é importante, pois se o masculino é a diferença-guia a conduzir a linguagem, a mulher seria um não homem, o polo negativo dessa operação de diferenciação que produz realidades. Assujeitando os corpos da diferente, o trabalho doméstico - essa forma de violência e exploração -, historicamente atrelado à figura da mulher como um atributo natural da psique e da personalidade feminina (Federici, 2019, p.42), legitima a exploração da força produtiva da mulher, justificando a não remuneração e as exaustivas demandas do lar e, ainda, reforçando a dependência da mulher no trabalho e salário do homem. Por estar atrelado a este significante feminino, trata-se de um trabalho silencioso(ado), não reconhecido e fora das leis, gerando consequências à realidade material, que estrutura o Capital, e à vida das trabalhadoras domésticas. Então, estudamos como a exploração da força (re)produtiva feminina institui o trabalho doméstico como um não-lugar, invisibilizando esse labor, que passa a ficar fora das leis, reforçando a lógica de dependência e comparação da mulher no homem e gerando uma série de consequências para a saúde mental dessas trabalhadoras. A carga horária extravagante chega em alguns casos a ultrapassar até mesmo a necessidade de

repouso, criando um estado de vigilância duradouro que consome esses corpos e a sociedade. Refletir sobre o trabalho doméstico e a saúde mental dessas mulheres é repensar o futuro por meio do presente, para que através do exercício da memória não as deixemos perecer no esquecimento.

Palavras-chave: Trabalho doméstico; Mulher; Não-lugar.

ABSTRACT

Beauvoir (2019) develops the notion of the other to explain that women are not defined in themselves, but always from a man or through his perspective, reinforcing hierarchical meanings given to women through the male gaze. Thus, from the male perspective, women are seen as the other and always in a negative sense to the male, in other words, from the negation of their positive otherness. This would be the radically different, insofar as man is seen as the guiding difference, and would therefore represent a potential danger, the risk that is to be avoided. This is important, because if the masculine is the guiding difference driving language, woman would be a non-man, the negative pole of this operation of differentiation that produces realities. By subjecting the bodies of the different, domestic work - this form of violence and exploitation - historically linked to the figure of the woman as a natural attribute of the female psyche and personality (Federici, 2019, p.42), legitimizes the exploitation of women's productive force, justifying unpaid work and the exhausting demands of the home, and also reinforcing women's dependence on men's work and wages. Because it is linked to this feminine signifier, it is silent work, unrecognized and outside the law, generating consequences for the material reality that structures capital and for the lives of domestic workers. So, we studied how the exploitation of women's (re)productive force establishes domestic work as a non-place, making this work invisible and outside the law, reinforcing the logic of women's dependence on men and generating a series of consequences for the mental health of these workers. The extravagant workload even exceeds the need for rest, creating a long-lasting state of surveillance that consumes these bodies and society. To reflect on domestic work and the mental health of these women is to rethink the future through the present, so that through the exercise of memory we don't let them perish into oblivion.

Keywords: Domestic work; Women; Non-place.

INTRODUÇÃO

Pensar no trabalho enquanto forma delimitada pela desigualdade e pela exploração é refletir acerca da estrutura social constituída e mantida para garantir os privilégios de poucos, enquanto submete muitos. Essa desigualdade, claro, vai passar, entre outras transeccionalidades, pelo gênero agravado pela raça, classificando os corpos e subjetividades. Nesse sentido, passa-se a não conceber o trabalho doméstico e de cuidado desvinculado do (considerado) feminino. Não se pensa o lar sem sua difícil tarefa de manutenção, sempre destinada às mulheres. Capitaliza-se através da imposição de uma diferença incontestável, afinal, é amor e amor não se remunera.

O trabalho determinado feminino é coberto por várias faces de um discurso de dominação e foi assim que se manteve historicamente, por meio da naturalização da lógica de exploração. Silencia-se a mulher, os espaços considerados femininos e a capacidade produtiva desses corpos, ao mesmo tempo que reforça-se sua função reprodutiva. Mais que isso, impôs-se à mulher o

desempenho das atividades que não foram destinadas aos homens. Isto é, os espaços que não eram quistos e vistos como masculino foram desvalorizados e invisibilizados, a fim de capitalizar no silêncio.

As reflexões presentes no artigo permeiam essa tentativa de construir um fio condutor para se entender o trabalho doméstico e de cuidado como atribuição feminina. Passando por reflexões como: O que é uma mulher? A mulher é o Outro? A mulher existe?

Para tentar responder a esses questionamentos é importante ter um panorama geral sobre o trabalho doméstico e de cuidado, seguido pela abordagem da ideia de "Outro" para Lévis Strauss, Simone de Beauvoir e Emmanuel Levinas. Posteriormente, será trabalhada a noção de não-lugar e o papel da linguagem na criação de realidades. Ademais, seguindo a Teoria da Diferença e da Repetição, assim como a Teoria Geral dos Sistemas, estudamos o processo de diferenciação entre o Um e o Outro e sua relação com o silêncio.

O que visamos polemizar é que a Mulher, historicamente indefinida e sem lugar certo, é submetida ao silêncio, que a todo tempo se esforça para que outros discursos não passem a imaginar. Esse silêncio, que tenta minar o horizonte de expectativa através do poder do dizer, visa impedir que esse não-lugar prometa, fomentando um outro *ethos*. É a violência do poder lutando para se manter através das intransições. Pensar e repensar a outridade imposta aos corpos e subjetividades dissidentes é abrir novos espaços narrativos que permitem acessar formas inéditas de viver e estar no mundo. Nesse sentido, o presente artigo visa mais o questionamento ("?") do que a imposição e conclusão de narrativas. Trata-se de um exercício pela e para a utopia.

TRABALHO DOMÉSTICO E DE CUIDADO: UM PANORAMA GERAL

O trabalho doméstico e de cuidado historicamente foi imposto às mulheres, e foi transformado em um atributo natural da psique e da personalidade feminina, como se fosse uma necessidade interna atribuída às mulheres (Frederici, p.42) . Afinal, é trabalho ou aspiração feminina?. Esse processo de naturalização, fez com que o trabalho doméstico e de cuidado não fosse visto e compreendido como um trabalho, e sim como uma exteriorização do amor, cuidado e zelo feminino, o que justificou, durante muito tempo, a sua não remuneração ou precária remuneração. Frederici demonstra que a subsunção real do trabalho doméstico – cujos principais instrumentos foram a família e sua ideologia, o amor – enfraquece toda a classe trabalhadora ao fragilizar socialmente as mulheres, e com isso a "esfera privada" e a família deixam de ser percebidas como elementos externos ao capital (Frederic, p.03).

Ao negar o salário a essas mulheres, a lógica capitalista criou uma forma de obtenção de trabalho gratuito e reforçou a dependência das mulheres do dinheiro obtido pelo trabalho masculino. Negando a produtividade feminina e reforçando a masculina, potencializa-se a força produtiva masculina, através da exploração da força produtiva feminina.

A filósofa Nancy Fraser esclarece que por mais irônico que pareça é o trabalho de cuidado que produz a força de trabalho que o sistema chama de "produtiva", e esclarece

> Somente graças às tarefas domésticas, à criação dos filhos, à escolaridade, ao cuidado afetivo e a um sem-fim de atividades relacionadas a eles, o capital pode

> obter uma força de trabalho adequada às suas necessidades em qualidade e quantidade. (Fraser, p.112) (tradução nossa)[1]

O trabalho doméstico no Brasil, no período compreendido entre o regime escravocrata e a sua abolição, era exercido predominantemente por mulheres escravizadas. Por esse motivo, afirma-se que no Brasil a origem do trabalho doméstico é sobretudo escravocrata. Na obra "Proteção e Obediência, Criadas e seus Patrões no Rio de Janeiro" escrito por Sandra Lauderdale Graham são abordadas diversas narrativas sobre as dinâmicas que envolviam a vida doméstica no período Colonial, a autora pontua que:

> No meio em que as criadas trabalhavam e viviam sob condições similares, havia pouco com que distinguir as mulheres livres das escravas; qualquer criada poderia ser submetida por longo período a trabalho exaustivo, alojamentos úmidos, dieta inadequada ou doenças que caracterizavam comumente a vida do trabalhador pobre. O estudo das criadas brasileiras demonstra que a situação de mulheres específicas confunde as categorias simplistas de escrava ou livre. (Graham, p.19)

Assim, devido às condições às quais essas mulheres eram submetidas, especificamente no exercício do trabalho doméstico, pouco se distinguia em relação às livres e as escravizadas, partindo da análise das circunstâncias do trabalho - precárias e desumanas - para ambas, o que nos permite compreender, de certa maneira, o caráter escravizador da relação de trabalho presente no emprego doméstico (Ávila, p.36). Outro ponto ressaltado por Graham é a relação do exercício do poder patriarcal pelo senhor, que recaia sobre todas as mulheres que estavam sob sua tutela no ambiente doméstico, reforçando a lógica do emprego doméstico como uma relação social contaminada com as dinâmicas das estruturas de poder.

Eram as mulheres destinadas ao trabalho doméstico? Existem indícios legais acerca da atribuição do trabalho doméstico às mulheres no século XIX?. Essas perguntas podem facilmente ser respondidas por meio da análise das Posturas Municipais, conjunto de regras que estabeleciam as normas de conduta para o convívio e o desenvolvimento de atividades no espaço urbano, com foco na esfera Provincial. As Posturas Municipais Mineiras do século XIX, encontradas no Arquivo Público Mineiro e na Assembleia Legislativa, ao disciplinar acerca do Ensino provincial deveriam à devida observância ao estabelecido, no art.3 , da Lei Nº 13 da Província:

> Art.3 O Governo poderá estabelecer também Escollas para meninas nos lugares em que houver do 2º grao, e em que attenta a população, poderem ser frequentada por vinte e quatro alumnas ao menos. Nestas escollas se ensinarão, além das materias do 1º grao, ortografia, prosodia, noções geraes dos deveres moraes, religiosos e domésticos.

[1] "Solo gracias a las tareas domésticas, la crianza de los niños, la escolaridad, el cuidado afectivo y un sinfín de actividades vinculadas con ellos, el capital puede conseguir una fuerza de trabajo adecuada a sus necessidades en calidad y cantidad" (Fraser, p.112).

Assim, o que se esperava de todas as escolas municipais voltadas para o ensino de meninas, era a capacidade de instruí-las acerca das tarefas domésticas, afinal, eram elas que iriam desempenhar futuramente os atributos do lar. Não se esperava que um homem fosse desempenhar tarefas domésticas, e para isso era necessário "educar" as mulheres.

Em "O patriarcado do Salário: Notas sobre Marx, gênero e feminismo", Frederici explica que no período compreendido entre o final do século XIX e as primeiras décadas do século XX na Inglaterra, com a insurgência da classe trabalhadora e pela necessidade de uma mão de obra mais produtiva, houve uma reforma social, que afetou tanto as fábricas como o lar, e principalmente a posição social da mulher. Houve a criação de donas de casa em tempo integral, retirando as mulheres das fábricas e instituindo formas de educação popular para ensinar às operárias as habilidades necessárias para o trabalho doméstico. Dessa forma, houve a perpetuação do trabalho doméstico, sob a ótica de dominação, onde se minava o potencial feminino e direcionava-o para as atividades do lar.

Existiam profissões para mulheres?. Esse questionamento conduz as reflexões da escritora Virginia Woolf em seu artigo intitulado " Profissões para mulheres" onde relata que ao se debruçar para escrever uma resenha - sobre a obra de um homem famoso - descobriu que para ser capaz de resenhar livros iria ter de combater um certo fantasma, que era uma mulher intitulada de "Anjo do lar", que aparecia entre ela e o papel enquanto tentava fazer prosseguir com a escrita da resenha. Woolf descreve-a da seguinte maneira:

> Era extremamente simpática. Imensamente encantadora. Totalmente altruísta. Excelente nas difíceis artes do convívio familiar. Sacrificava-se todos os dias. Se o almoço era frango, ela ficava com o pé; se havia ar encanado, era ali que ia sentar- em suma, seu feitio era nunca ter opinião ou vontade própria, e preferia sempre concordar com opiniões e vontades do outro. (Woolf, p.12)

A escritora também afirma que para escrever era necessário "matar" esse anjo do lar. Assim, o que Woolf quis demonstrar é que para uma mulher conseguir exercer uma profissão, é necessário, antes de tudo, matar o anjo do lar, mas esclareceu que "É muito mais difícil matar um fantasma do que uma realidade".

Assim, o fantasma do lar é a metáfora que a escritora constrói para explicar a perpetuação de um imaginário social petrificado na percepção da mulher na sociedade, tanto do ponto de vista externo - partindo da imagem e da representação feminina criada por homens - como interno - da própria autopercepção feminina - que não está dissociada da realidade social. Logo, a percepção da mulher não é autônoma, mas é construída por meio da perspectiva masculina. O anjo do lar é então reflexo de uma significação masculina criada para definir a mulher, perseguindo-a intimamente.

O OUTRO: UM PROCESSO DE DIFERENCIAÇÃO

A noção de outro para e Lévi-Strauss é central em sua abordagem antropológica e é utilizada para explicar como as culturas se definem em relação umas às outras, especialmente em termos de diferença e identidade, partindo da perspectiva de que as sociedades não existem isoladamente; elas são sempre compreendidas em um contexto de comparação. Logo, o "Outro"

representa a alteridade, ou seja, tudo aquilo que se diferencia do parâmetro estabelecido, é a imposição do Outro como estrangeiro, exterior à identidade. Outrossim, Beauvoir (2019) desenvolve a noção de Outro para explicar que a mulher não é definida em si mesma, mas sempre a partir de um homem ou através da perspectiva deste, reforçando significações hierarquizadas dadas à mulher através do olhar masculino. Assim, a partir da perspectiva masculina a mulher é vista como o outro e sempre em sentido negativo ao masculino, ou seja, a partir da negação de sua alteridade positiva, aniquilando a sua subjetividade.

A concepção de Outro também está presente no pensamento de Emmanuel Levinas, apoiada na ideia de alteridade. O Outro é visto como diferente, como aquele que destoa do parâmetro construído, estabelecido e reforçado. Levinas explica que esse parâmetro é hegemonicamente o ocidental. Dessa forma, o outro é aquilo que não é o hegemônico, é o que "sobra".

Então, a percepção do outro é contaminada pela lógica ocidental sendo, portanto, uma percepção colonizada resultante do imperialismo europeu sob os povos considerados "periféricos". Para a perpetuação dessa dominação imperialista foi necessário a negação e o apagamento de saberes, com a imposição de um saber dominante. Assim, o outro é aquilo que escapa dos padrões estabelecidos, mas que é entendido através dessa lógica de dominação imperialista. É outro porque não é o dominante e sim resultado de uma dominação, que se fez em diversos campos do ser, saber e poder dessas sociedades.

Dessa forma, a mulher em seu lugar periférico - constituído historicamente pelo não reconhecimento e negação de direitos - a partir da concepção de outro é anulada. A mulher não é, a sua alteridade é negada e com isso nega-se também a existência de um lugar feminino. O que é uma mulher? Um sujeito deslocado?.

O FEMININO: UM NÃO-LUGAR

Um sistema não é, ele acontece na comunicação, na linguagem. Quando se diz algo, se diz no futuro, se diz o futuro, sempre prometendo. Toda reflexão, que necessariamente ocorre na linguagem (Maturana e Varela, 2001, p. 32), faz surgir um mundo. Ou seja, a linguagem e a comunicação produzem realidades.

Seguindo Niklas Luhmann e sua Teoria Geral dos Sistemas (2016), um conceito, para se tornar tal, opera um processo de diferenciação que nos permite delimitá-lo. Toda forma é sempre uma designação de dois lados: + e -, de modo a se calcular um valor + e outro -, que designa tudo o que não é indicado como +. Isto é, a forma opera uma distinção que traça uma diferença entre o que é indicado como identidade e aquilo que é distinguido como diferença. Pensamos, nesse sentido, no conceito de "cadeira". Podemos identificar a forma "cadeira" não porque esta possui um antônimo imediatamente aferível, mas porque diferenciamos esse conceito a partir do que não seria "cadeira". Ou seja, o negativo dessa forma não seria "sofá", por exemplo, é pois o que não é cadeira; polo negativo dessa relação de diferenciação (-).

Dessa maneira, dizer que a Mulher é o Outro do Homem, melhor seria afirmar que esta é o não-Homem. Afinal, a diferença "entre" dois conceitos é apenas empírica, de forma que as determinações correspondentes são extrínsecas (Deleuze, p. 36). As determinações feitas pelo processo de diferenciação não pertencem à essência dessa diferença. É possível apreender coisas a partir do processo de diferenciação, mas não quer dizer que aquilo é algo certo ou unívoco. O outro polo da diferenciação é sempre volátil. Enquanto o conceito de que se parte é unívoco, a

diferença é sempre equívoca. Então, "em vez de uma coisa que se distingue de outra, imaginemos algo que se distingue – e, todavia, aquilo de que ele se distingue não se distingue dele" (Deleuze, 2018, p.36). O que quer dizer que esse polo negativo, o outro de uma coisa, faz-se diferente por uma distinção unilateral. A operação inversa não é verdadeira.

Ainda sobre isso, Deleuze (2018, p. 36) traz a reflexão de que: "Os platônicos diziam que o não-Uno se distingue do Uno, mas não o inverso, pois o Uno não se subtrai ao que dele se subtrai: e, no outro pólo, a forma se distingue da matéria ou do fundo, mas não o inverso, pois a própria distinção é uma forma". É como pensar, a partir da passagem Bíblica (Gênesis, 2:21-24 NVI), que a Mulher será assim chamada pois do Homem foi tirada. Não se trata aqui de uma exaltação do texto religioso, mas sim um entendimento de sua relevância histórica no processo de definição de conceitos que, por sua vez, moldaram o sistema-mundo moderno/colonial. A *diferença-guia* (Luhmann, 2016), o conceito, que opera os processos de significação está referida a esse significante masculino. Este será o ponto de partida para a produção de realidades por meio da linguagem.

A Mulher, nesse sentido, se distingue do Homem; mas não o inverso, pois o Homem não se subtrai do que dele se subtrai. A operação inversa dessa diferenciação é impossível. Essa é uma chave importante porque uma vez que as distinções não funcionam como antônimos perfeitos e unívocos, percebe-se esse negativo (o não-Homem) como um vazio, que dele não se subtrai nada. É como se fosse um vazio para depositar as expectativas que surgem desse processo de diferenciação, propriamente um não-lugar. O polo negativo, a diferença, são todas as formas que se dissipam ao operar essa distinção. Esse fato trará uma série de implicações que discutiremos mais a frente.

Importante agora é analisar como se dá o processo de delimitação do código que vai operar um sistema. Outrossim, como o significante masculino, o conceito "homem", dá-se por meio da repetição. A indicação de um sentido, a forma de um signo que indica um significante, dá-se pelo retorno a ele mesmo. Em um processo autopoiético[2] podemos perceber:

> [...] uma rede de transformações dinâmica, que produz seus próprios componentes e é a condição de possibilidade de uma fronteira; de outra parte vemos uma fronteira, que é a condição de possibilidade para a operação da rede de transformações que a produziu como uma unidade:
>
> Dinâmica (metabolismo) ⇄ Fronteira (membrana)[3]
>
> É importante notar que não se trata de processos sequenciais, mas sim de dois aspectos de um fenômeno unitário. Não é que primeiro haja a fronteira, a seguir a dinâmica, depois a fronteira etc. Estamos falando de um tipo de fenômeno no qual **a possibilidade de distinguir algo do todo** [...] **depende da integridade dos processos que o tornam possível**" (Maturana e Varela, 2001, p. 54-55) (grifamos)

[2] Maturana e Varela (2001, p. 52) propõem que os seres vivos se caracterizam por – literalmente – produzirem de modo contínuo a si próprios (numa rede contínua de interações), no que chamaram de organização autopoiética. O conceito de autopoiese foi levado da biologia da cognição às ciências sociais por Niklas Luhmann, ao pensar a ideia de sistemas autopoiéticos.

[3] Tentativa de reprodução do esquema desenhado por Maturana e Varela na passagem citada.

No eterno retorno do Um para o Um, define-se o Outro, impõe-se um limite e faz-se a diferença. É nessa organização autopoiética, de um conceito referido a ele mesmo e que por isso delimita-se, é que se estabelece um limite traçante de uma diferença e determina/delimita-se o Um. Este, para referir-se a si mesmo, deve o tempo todo repetir-se e autoafirmar-se. Por isso, pode-se dizer que "o eterno retorno é a univocidade do ser, a realização efetiva desta univocidade. No eterno retorno, o ser unívoco não é somente pensado, nem mesmo somente afirmado, mas efetivamente realizado" (Deleuze, 2018, p. 51). Retomando, é na dinâmica autopoiética que se forma o limite, designando o Um e o Outro. O Um, para ser, retorna e repete aquilo que ele se diz. Produz-se a repetição a partir da diferença e seleciona-se a diferença a partir da repetição (Deleuze, 2018, p. 51). Então, esse processo ao mesmo tempo que afirma o Um, nega o Outro, ou seja, "a negação é a diferença, mas a diferença vista de menor lado, vista de baixo. Ao contrário, endireitada, vista de cima para baixo, a diferença é a afirmação" (Deleuze, 2018 p. 63). Ainda:

> O eterno retorno "estabelece" a diferença, porque cria a forma superior. O eterno retorno serve-se da negação como *nachfolge* e inventa uma nova fórmula da negação da negação: é negado, deve ser negado tudo o que pode ser negado. O gênio do eterno retorno não está na memória, mas no desperdício, no esquecimento tornado ativo. Tudo o que é negativo e tudo o que se nega, todas estas afirmações médias que carregam o negativo, todos estes pálidos Sim mal vindos que saem do não, tudo o que não suporta a prova do eterno retorno, tudo isto deve ser negado. Se o eterno retorno é uma roda, é preciso ainda dotá-la de um movimento centrífugo violento que expulsa tudo o que "pode" ser negado, o que não suporta prova" (Deleuze, 2018, p. 63)

Portanto, o Outro do Homem, o não-Homem (a Mulher), é indefinido, é um limbo sem significado o suficiente para ser apreendido, isto é, não tem lugar certo. Por isso, tentar definir a mulher é um exercício histórico nunca exitoso. Esta não é. A Mulher não existe; é apenas o polo negativo da diferenciação que carrega essa negação ("não") e, devido a isso, está ligada ao esquecimento. Esquecemos e negamos o que não é a *diferença-guia* – o objeto do eterno retorno autopoiético – para que esta possa ser afirmada por si mesma. O Outro (a Mulher) está renegado ao esquecimento e ao vazio em que se depositam as expectativas criadas a partir dessa diferenciação. Identifica-se o Um por meio da diferenciação, que não se dá em relação a um objeto imediatamente aferível, gerando expectativas/ansiedades frente a este objeto que não se pode apreender. O que não se pode definir ou prever gera insegurança. Se tratando de uma Sociedade do Risco (Beck, 2011), em que tentamos controlar o futuro a todo momento, na tentativa de restringir os riscos, o imprevisível é uma ameaça. Na tentativa de definir a mulher nos encontramos com o vazio. Eis então o silêncio.

O PERIGO DA FALA SILENCIADA

A primeira coisa que existiu foi o silêncio. Depois veio a fala, dividindo o silêncio e organizando-o, a fim de tornar a significação calculável. O silêncio, o não-dito, é necessário para a fala (Orlandi, 2007, p. 49), posto que envolve a materialidade significante dos processos de diferenciação. É no tempo da diferenciação que há produção de sentidos historicamente situados, dado que a *diferença-guia*, que conduz a seleção de informação a ser apreendida, possui forma linguística e histórica (Orlandi, 207, p. 98). Quer dizer, a diferenciação Homem e não-Homem nem sempre existiu, foi historicamente construída.

Pensando a historicidade do silêncio, fato é que "o poder se exerce acompanhado do silêncio. É o silêncio da opressão" (Orlandi, 2007, p. 101). Dessa forma, pretende-se impor uma

ordem ao discurso, buscando dominar sua fluidez dialética e esquivá-lo da materialidade (Foucault, 2014). Outrossim, os discursos sofrem *a priori* interferência da ordem unívoca a fim de inventar o presente e vincular o futuro. Por isso, o silêncio do qual tratamos aqui é silenciamento. Isso é o que intenta a ordem: impedir que o interlocutor sustente outro discurso, produzindo um recorte entre o dito e o não dito que cria realidades.

> "Quando juristas pensam em direitos da mulher como uma categoria específica de direitos subjetivos diversa dos direitos humanos, eles reconstroem a realidade dos direitos humanos baseados na diferença homem/mulher. Esta é uma diferença que, na sociedade contemporânea, ainda produz realidades. Realidades não são mais do que construções resultantes da introdução de distinções pelas quais o mundo é observado" (Magalhães *apud* Lopes, 2010, p. 116).

Afinal, toda fala ao gerar uma impressão do presente, (re)construindo o passado, se projeta no futuro e promete. "No discurso há sempre um 'projeto', um futuro silencioso do sujeito, pleno de sentidos" (Orlandi, 2007, p. 70), que gera impressão de uma continuidade incapaz de mudança ou resistência. Diante disso, a tentativa da ordem em controlar o discurso é uma tentativa de controlar passado, presente e futuro. É impedir que outras significações possam fomentar a utopia de um por-vir diferente, que não se baseie na opressão de Outro por Um.

Ainda sobre isso, Eni Orlandi (2007, p. 102) diz que "Impor o silêncio não é calar o interlocutor mas impedi-lo de sustentar outro discurso". Quer dizer, impor a outridade e o silêncio é um exercício de controle e de manutenção de uma diferenciação que é motor da realidade, criando desigualdades e opressões que capitalizam. Buscar silenciar a fala dos Outros e controlar a linguagem é impedir o reconhecimento e a reconfiguração das experiências.

Para além da tentativa de manutenção dessa ordem, devido a materialidade do discurso, o silenciamento vai gerar consequências à conjuntura dos trabalhos e dos corpos atrelados a esse significante feminino. Em primeiro lugar, pode-se apontar para a invisibilidade do trabalho doméstico e do trabalho de cuidado, que fica ligado ao esquecimento. Não se fala, não se questiona, então não está no mundo; não é lembrado. O silenciamento da trabalhadora doméstica racializada talvez seja o mais latente; a figura que trabalha em casa, mas sob a casa de outro, que raramente lhe dirige a palavra ou a percebe no espaço. O trabalho de cuidado também não é percebido; não se fala dele. A mulher trabalha, cuida, produz e reproduz no silêncio. Uma vez que os discursos produzem realidades, esses tipos de trabalho passam a estar fora do campo semântico a ser regulado. Por isso, estão fora das leis, dos debates e das políticas públicas. Tudo em nome de um amor que, na verdade, é trabalho não remunerado e/ou precarizado.

Mais do que isso, esse silenciamento, esquecimento e invisibilidade gerados por esse não-lugar, leva à consequências quase incalculáveis para a saúde mental dessas trabalhadoras. Como explicita Santos & Diniz (2011), as condições em que se dá o trabalho doméstico hoje no Brasil, favorece o maior risco de adoecimento psicológico dessas mulheres – como depressão, ansiedade, fadiga crônica e transtornos afetivos e dissociativos. As horas exorbitantes de trabalho, sob uma vigilância intermitente, que levam esses corpos (principalmente os corpos racializados) ao seu limite, exaurem a mente, levam à índices de depressão e ansiedade altíssimos, consequência da não visualização de outras possibilidades que não a sua exploração. Ademais, com o adoecimento mental incapacitando as mulheres de continuarem trabalhando, estas ficam em estado de vulnerabilidade socioeconômica, que aumenta as tentativas de suicídio

– principalmente entre mulheres de 15 a 44 anos (Sousa, Costa e Lira, 2022, p. 12). O sujeito não conseguir se enxergar para além desse invisível imposto a ele, é claro, gera angústia frente a esta realidade que não se vê escapatória.

Então, a fala é recurso impreterível para a expressão e a autoexpressão no contexto do poder, que ao ser exercido livremente gera sentido e significado de pertencimento e integração à sociedade (Teodoro e Delgado, p. 119). Aí está a importância em nomear esse tipo de trabalho. Se o silêncio significa, a política do silêncio define-se pelo processo de dizer que necessariamente apaga outros sentidos possíveis, mas indesejáveis na situação discursiva dada (Orlandi, 2007, p. 73). Dessa maneira, todo poder político é acompanhado de um silêncio e de uma linguagem extremamente política, visando a sua manutenção e projeção no tempo. Consequentemente, disputar a fala e os discursos é disputar o mundo.

CONCLUSÃO

A outridade imposta à mulher constrói realidades. Hoje essa diferenciação é sinônimo de opressão, exploração e violência. Estar no polo negativo da diferenciação Homem e não-Homem é representar uma ameaça. Qual? Não sabemos. É a ameaça do não-saber, do não dito e da incerteza. Medo da metáfora proferida pelo célebre filósofo Nietzsche se concretizar, isto é, de olhar para o abismo por muito tempo e ele te olhar de volta. O vazio, a falta, são não-saberes os quais a sociedade moderna tenta evitar. Trabalha-se apenas com certezas, evitando-se os riscos ao máximo. O Direito, por exemplo, é o mais bem sucedido mecanismo de segurança de um sistema frente ao risco. Este passa a funcionar como limite. Mas ingenuamente, pois como pode nos mostrar a locomotiva da história (e a cantora Elis Regina), o novo sempre vem.

Esse artigo não chega a ser um manifesto, mas talvez sirva como incentivo para que rompamos com o silêncio. Para que não continuemos sendo os mesmos e vivendo como nossos pais, é preciso, talvez como primeiro movimento, dar nome. Nomear no sistema jurídico a diarista, não contemplada pela CLT, debater as políticas dos afetos, questionar a binaridade de gênero imposta a *todos os corpos* (não somente ao entendido como feminino) e reivindicar o reconhecimento e a remuneração dos trabalhos de cuidado, talvez sejam um norte a perseguirmos.

Mais do que isso, trazer ao mundo (à fala, ao discurso) os Outros silenciados, é libertá-los dessa roda viva que os sujeita ao esquecimento. Dessa maneira, buscar a utopia, abraçar o risco e mergulhar na imprevisibilidade de um futuro que não mais esteja refém do passado, é buscar a memória das vítimas da Ordem. Para não mais repetirmos, devemos buscar elaborar a memória dos esquecidos. Não deixar ao quarto de despejo os resquícios desses corpos e histórias que sangram. Esse deve ser um trabalho coletivo ainda a desabrochar.

Sua cor não se percebe.

Suas pétalas não se abrem.

Seu nome não está nos livros.

É feia. Mas é realmente uma flor.

(Andrade, C. D., A flor a náusea)

REFERÊNCIAS

ÁVILA, Maria Betânia. O **tempo do trabalho doméstico remunerado: entre cidadania e servidão**. Em: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais. São Paulo: Boitempo, 2016, pp. 137-146.

BECK, Ulrich. **Sociedade do Risco: Rumo a uma outra modernidade**. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011.

DELEUZE, Gilles. **Diferença e Repetição**. 1. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2018.

FRASER, Nancy. **Capitalismo caníbal: como nuestro sistema está devorando la democracia y el cuidado y el planeta, y qué podemos hacer con eso**. Ciudad Autònoma de Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2023.

FEDERICI, Silvia. **O Ponto Zero da Revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. São Paulo: Elefante, 2019.

FEDERICI, Silvia. **O patriarcado do salário**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2021.

FOUCAULT, Michel. **A ordem do discurso: aula inaugural no Collége de France, pronunciada em 2 de dezembro de 1970**. 24. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2014.

GRAHAM, Sandra Lauderdale. **Proteção e obediência, criadas e seus patrões no Rio de Janeiro 1860-1910**. São Paulo: Companhia das Letras,1992.

LOPES, Mônica Sette. **O feminino e o trabalho doméstico: paradoxos da complexidade.** Revista Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v.52, n.82, p.113-126, 2010.

LUHMANN, Niklas. **Sistemas sociais: esboço de uma teoria geral**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2016.

ORLANDI, Eni Puccinelli. **As Formas do Silêncio: no movimento dos sentidos**. 6. ed. São Paulo, Editora Unicamp, 2007.

SAFFIOTI, Heleieth. **Emprego doméstico e capitalismo**. Rio de Janeiro: Avenir Editora, 1979.

SANTOS, L.; DINIZ, G. **Donas de casa: classes diferentes, experiências desiguais.** Psicologia clínica. 23(2), p.137-149. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pc/a/CnqWZPMq4fv5SdfYbPBpHqF/abstract/?lang=pt>. Acesso em 15 de outubro de 2024.

TEODORO, Maria Cecília Máximo e DELGADO, Gabriela Neves. **Mulher: Do lugar de fala ao perigo da fala silenciada**. Revista da Faculdade Mineira de Direito, v.26, n.52, p.117-131, 2023.

WOOLF, Virginia. **Profissões para mulheres e outros artigos feministas**. Porto Alegre: L & PM pocket, 2020.

O IMPACTO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES E SUAS CONSEQUENCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS PARA O PROPRIO EMPREGADOR

THE WORKING ENVIRONMENT ON THE MENTAL HEALTH OF WORKERS AND ITS LEGAL AND ECONOMIC CONSEQUENCES FOR THE EMPLOYER HIMSELF

Eduardo Augusto Gonçalves Dahas

Pós-Doutor em Direito pela Universidade Fumec; Post-Doctorate in Psicology from Emil Brunner World University/EUA; Doutor em Direito Processual pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; Mestre em Direito Privado pela Universidade Fumec; Master's student in Science of Dispute Resolution from Ambra University/EUA; Bacharel em Direito pelo Centro Universitário de Sete Lagoas/MG; dududahas@yahoo.com.br - https://orcid.org/0000-0002-0835-4298

Cíntia Batista Pereira

Doutora e Mestre em em Direito Privado, com área de concentração em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; Coordenadora e Professora do Curso de Direito Anhanguera e Professora de Especialização no IEC e na Pos-ESA. Autora de artigos e capítulos de livros e advogada militante. cintiabpereira2020@gmail.com - https://orcid.org/0009-0006-7814-5383

Patricia Aparecida Mendes dos Santos

Bacharelanda em Direito pela Faculdade Anhanguera de Belo Horizonte Campus Antônio Carlos; Pesquisadora Voluntária do Projeto de Pesquisa Constitucionalismo Multicêntrico do Direito. patriciaams.academico@gmail.com - https://orcid.org/0009-0005-8214-4124

Lucas Fonseca Eliezer de Souza

Bacharelando em Direito pela Faculdade Anhanguera de Belo Horizonte Campus Antônio Carlos; Pesquisadora Voluntária do Projeto de Pesquisa Constitucionalismo Multicêntrico do Direito. lucas.souza.17@hotmail.com - https://orcid.org/0009-0005-3203-8606

RESUMO

O presente ensaio tem como tema problema a saúde mental dos trabalhadores, prejudicada pelo ambiente de trabalho, gerando graves consequências não apenas para o empregado, mas para o próprio empregador, tendo como objetivo a análise do ambiente de trabalho e como ele afeta a saúde mental dos sujeitos, gerando repercussões jurídicas e financeiras dessa influência negativa para todos os envolvidos na relação. A pesquisa fundamenta-se em princípios norteadores da Constituição Federal de 1988, que dispõe em seu artigo 7º, inciso XXII, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, e o artigo 5º, inciso X, que protege a integridade física e psíquica do trabalhador, bem como na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece o dever das empresas de garantir um ambiente de trabalho saudável. Além disso, a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) reforça a importância da proteção à saúde mental

no ambiente de trabalho. A metodologia inclui uma revisão de literatura jurídica e de normas legais através do método hipotético dedutivo. O eixo norteador da pesquisa será pautado em fatores como excesso de trabalho, falta de reconhecimento, más condições físicas e culturais dentro da empresa como influenciadores negativos. Esses fatores violam direitos previstos na CLT e na Constituição Federal, além de potencialmente gerar passivos jurídicos para a empresa. A negligência em proporcionar um ambiente de trabalho saudável compromete a saúde mental dos trabalhadores e expõe a empresa a litígios e elevados custos. Investir em condições de trabalho seguras é crucial para preservar a saúde dos colaboradores e evitar sanções legais, garantindo a sustentabilidade econômica da organização.

ABSTRACT

This essay's theme is the problem of workers' mental health, harmed by the work environment, generating serious consequences not only for the entrepreneur, but for the employer himself, with the objective of analyzing the work environment and how it affects health. mental health of the subjects, generating legal and financial repercussions of this negative influence for everyone involved in the relationship. The research is based on the guiding principles of the Federal Constitution of 1988, which presents in its article 7, item XXII, the reduction of risks inherent to work, and article 5, item X, which protects the physical and mental integrity of the worker, as well as the Consolidation of Labor Laws (CLT), which establishes the duty of companies to guarantee a healthy work environment. Furthermore, Convention No. 155 of the International Labor Organization (ILO) reinforces the importance of protecting mental health in the workplace. The methodology includes a review of legal literature and legal norms using the hypothetical deductive method. The guiding axis of the research will be based on factors such as excessive work, lack of recognition, poor physical and cultural conditions within the company as negative influencers. These factors violate rights provided for in the CLT and the Federal Constitution, in addition to potentially generating legal liabilities for the company. Negligence in providing a healthy work environment compromises workers' mental health and exposes the company to litigation and high costs. Investing in safe working conditions is crucial to preserving the health of employees and avoiding legal sanctions, ensuring the economic sustainability of the organization.

INTRODUÇÃO

A saúde mental no ambiente de trabalho é uma questão de extrema relevância nas discussões contemporâneas sobre qualidade de vida e dignidade humana no contexto laboral. A interação entre o ambiente de trabalho e a saúde mental dos trabalhadores é multifacetada, refletindo não apenas nas condições físicas do espaço laboral, mas também nas relações sociais, na cultura organizacional e nas exigências psicossociais que permeiam o cotidiano profissional. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), saúde mental é um estado de bem-estar em que o indivíduo é capaz de lidar com os desafios da vida, trabalhar de forma produtiva e contribuir para sua comunidade, o que implica que as condições de trabalho devem promover esse estado de bem-estar.

Neste cenário, a inter-relação entre o meio ambiente de trabalho e a saúde mental se torna um campo de estudo necessário, especialmente quando se considera o impacto que as condições laborais adversas podem ter sobre a saúde física e psicológica dos trabalhadores. A

literatura aponta que fatores como a carga de trabalho excessiva, a falta de reconhecimento, a insegurança no emprego e o assédio moral são elementos que, quando presentes, podem contribuir significativamente para o desenvolvimento de transtornos mentais, como ansiedade e depressão.

Além de refletir sobre a saúde dos trabalhadores, é fundamental compreender que essa problemática tem implicações jurídicas e econômicas para os empregadores, que enfrentam riscos associados à responsabilidade civil, perdas financeiras e danos à sua reputação. O contexto atual, caracterizado por um modelo neoliberal de gestão e a recente legislação trabalhista, exige uma análise crítica sobre as responsabilidades que recaem sobre os empregadores e as expectativas que se formam em torno da proteção da saúde mental no trabalho.

Este trabalho se propõe a explorar o impacto do meio ambiente de trabalho na saúde mental dos trabalhadores, discorrendo sobre as consequências jurídicas e econômicas para o empregador, além de discutir as normas e legislações que regulam a proteção da saúde mental no Brasil.

DIREITOS SOCIAIS E A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A Revolução Industrial, que se iniciou no final do século XVIII, trouxe profundas transformações nas relações de trabalho e na organização social. Com a transição do trabalho rural para o urbano e industrial, surgiram novas dinâmicas laborais que frequentemente desconsideravam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. O surgimento das fábricas e a intensificação da produção resultaram em longas jornadas de trabalho, condições de trabalho insalubres e a exploração infantil, evidenciando a necessidade urgente de regulamentação e proteção dos direitos dos trabalhadores.

Os direitos sociais, que emergiram como uma resposta às condições adversas do trabalho industrial, foram fundamentais para a construção de um arcabouço legal que buscasse garantir a dignidade da pessoa humana e a proteção dos trabalhadores. A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e a Constituição Federal de 1988 são marcos que reconhecem a importância dos direitos sociais como instrumentos de promoção da justiça social. O artigo 6º da Constituição assegura o direito à educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia e assistência social, estabelecendo a base para a proteção dos direitos dos trabalhadores em um contexto em que a saúde mental é fundamental.

Os movimentos operários, que surgiram em resposta às condições degradantes impostas pela Revolução Industrial, foram cruciais para a conquista de direitos trabalhistas. A luta por melhores condições de trabalho, jornadas de trabalho reduzidas e salários justos refletiu uma conscientização crescente sobre a importância do bem-estar dos trabalhadores, incluindo sua saúde mental.

A proteção dos direitos sociais, portanto, não é apenas uma questão de justiça, mas também um fator essencial para a promoção da saúde mental dos trabalhadores, pois ambientes de trabalho que respeitam esses direitos tendem a ser mais saudáveis e produtivos.

NEOLIBERALISMO: IDEOLOGIA E IMPACTOS NO MUNDO DOTRABALHO

O neoliberalismo é uma corrente ideológica que defende a diminuição da intervenção estatal na economia e a liberalização do mercado. No contexto das relações de trabalho, essas políticas resultam na flexibilização das leis trabalhistas, redução de direitos sociais e incentivos à privatização, levando à precarização das condições laborais.

O modelo neoliberal visa maximizar a eficiência e a competitividade, colocando o lucro acima das condições de trabalho. A busca incessante pela produtividade e a competitividade extrema afetam diretamente a estabilidade do emprego e a qualidade de vida do trabalhador, promovendo condições que agravam sua saúde mental, como insegurança econômica, incerteza sobre o futuro e a sobrecarga de trabalho.

Segundo Paulo Eduardo Vieira de Mello, o neoliberalismo no Brasil acentuou a "desregulamentação das normas de proteção ao trabalho", resultando em "condições de emprego cada vez mais instáveis e desiguais", o que impacta de maneira drástica o bem-estar psicológico dos trabalhadores (Mello, 2017).

Este modelo neoliberal impõe uma verdadeira precarização do trabalho que pode ser conceituada como um conjunto de práticas que fragilizam os vínculos laborais, como a terceirização, temporariedade, informalidade, baixos salários e jornadas extenuantes. No modelo neoliberal, essas práticas são incentivadas sob a justificativa de aumento da competitividade e redução de custos para as empresas.

A insegurança quanto à manutenção do emprego, associada à pressão por desempenho e à falta de estabilidade, cria um ambiente de trabalho que afeta negativamente a saúde mental dos trabalhadores. Estudos mostram que a instabilidade no emprego e a constante ameaça de demissão estão associadas a níveis mais elevados de estresse, ansiedade, depressão e burnout.

De acordo com Sergio Pinto Martins, a precarização das relações de trabalho, promovida pela flexibilização neoliberal, "causa um aumento da informalidade e da insegurança no emprego", sendo fatores que elevam os níveis de estresse e comprometem a saúde mental do trabalhador (Martins, 2020).

Esta lógica neoliberal também promove a intensificação do trabalho, onde os trabalhadores são submetidos a cargas de trabalho cada vez maiores, com menos tempo para descanso ou lazer. A pressão por resultados e a exigência por alta produtividade aumentam o esgotamento físico e mental, levando ao desenvolvimento de transtornos como a Síndrome de Burnout e outros problemas psicológicos.

Esse aumento na intensidade do trabalho, combinado com a precariedade dos contratos e a falta de garantias, gera uma sensação de desamparo, ansiedade e medo constante de perder o emprego. Esses fatores afetam o bem-estar psíquico e contribuem para um aumento significativo de adoecimento mental no ambiente laboral.

Conforme Alice Monteiro de Barros, a intensificação do trabalho no contexto neoliberal gera "condições de desgaste físico e psíquico extremas", levando a "uma grande incidência de doenças mentais, como o estresse e a depressão" (Barros, 2019).

Sob esta ótica neoliberal, o trabalhador é visto como um recurso que pode ser substituído conforme as necessidades do mercado. A desvalorização da força de trabalho, somada à falta de reconhecimento, gera sentimentos de alienação, solidão e perda de sentido, levando ao declínio da saúde mental.

A individualização das relações de trabalho, característica do neoliberalismo, aumenta a sensação de competição, isolamento e falta de apoio, o que dificulta a criação de ambientes colaborativos e solidários. Esses fatores aumentam a probabilidade de transtornos mentais, já

que o trabalhador se vê constantemente pressionado a "ser suficiente" em um cenário de poucas garantias.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, o neoliberalismo transformou o trabalhador em "um bem substituível, sujeito às flutuações do mercado e às políticas de corte de custos", criando um ambiente de insegurança que favorece o aumento de transtornos psíquicos (Nascimento, 2015).

O neoliberalismo promove ainda o desmonte das políticas públicas de proteção à saúde do trabalhador, eis que a lógica de mercado impõe às empresas e ao Estado a minimização de custos com políticas sociais, incluindo a saúde e segurança no trabalho, negligenciando o cuidado com a saúde mental dos trabalhadores. A retirada do Estado dessa responsabilidade agrava o cenário, uma vez que as empresas, focadas na maximização do lucro, muitas vezes não implementam políticas eficazes para proteger a saúde mental de seus colaboradores.

Para Vólia Bomfim Cassar, o "retrocesso nas políticas públicas de proteção ao trabalho e o enfraquecimento das fiscalizações" no contexto neoliberal deixaram os trabalhadores ainda mais vulneráveis, o que contribui para o aumento dos problemas relacionados à saúde mental (Cassar, 2021).

O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

O conceito de meio ambiente de trabalho abrange não apenas as condições físicas e materiais em que os trabalhadores atuam, mas também os aspectos psicossociais e organizacionais que afetam seu bem-estar.

Maurício Godinho Delgado argumenta que: "o ambiente de trabalho deve ser entendido em sua totalidade, considerando as interações humanas, as condições organizacionais e a cultura laboral" (Delgado, 2020).

Essa abordagem integrada é crucial para compreender como diferentes fatores contribuem para a saúde mental dos trabalhadores e reforça a ideia de que a promoção da saúde mental deve ser uma prioridade nas políticas de gestão de pessoas.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), através da Convenção nº 155, destaca que a saúde e segurança no trabalho são interdependentes e devem ser consideradas de forma integral.

O artigo 4º da convenção estipula que os empregadores devem adotar medidas que promovam um ambiente de trabalho que previna riscos à saúde, incluindo os riscos psicossociais. Isso implica que a saúde mental deve ser uma prioridade nas estratégias de gestão de saúde ocupacional, e não apenas uma questão acessória.

Além disso, a Constituição Federal de 1988 assegura, em seu artigo 7º, inciso XXII, que é direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Essa norma possui implicações diretas na saúde mental, uma vez que ambientes de trabalho estressantes e hostis configuram violação desse direito fundamental.

Jorge Luiz Souto Maior enfatiza que "a proteção da saúde mental no trabalho é um direito que deve ser assegurado a todos os trabalhadores, e sua promoção é uma responsabilidade compartilhada entre empregadores, empregados e o Estado" (Maior, 2017).

Além da proteção legal, é crucial que as organizações adotem uma postura proativa em relação à saúde mental, criando um ambiente onde os trabalhadores se sintam seguros para expressar suas emoções e preocupações. Fomentar uma cultura organizacional que valorize a saúde mental implica promover empatia, comunicação aberta e inclusão, permitindo que os

trabalhadores se sintam parte de um coletivo, fundamental para a saúde psicológica no ambiente laboral.

A Norma Regulamentadora nº 01 (NR 01) estabelece diretrizes e responsabilidades para os empregadores no Brasil, visando à proteção da saúde e segurança dos trabalhadores no ambiente de trabalho. Essa norma é um reflexo do compromisso do Estado brasileiro com a proteção dos direitos trabalhistas, alinhando-se às diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e aos preceitos constitucionais.

A NR 01 enfatiza que o empregador é responsável por garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável. Essa responsabilidade abrange a implementação de medidas que previnam acidentes e doenças ocupacionais, promovendo a saúde dos trabalhadores. Em conformidade com o artigo 7º, inciso XXII da Constituição Federal, é dever do empregador assegurar a redução dos riscos à saúde e à integridade física do trabalhador.

De acordo com a NR 01, o empregador deve fornecer capacitação e treinamento adequados aos seus empregados sobre os riscos relacionados ao trabalho, assim como sobre as medidas de prevenção e controle. Essa obrigação visa garantir que os trabalhadores estejam cientes dos perigos que podem enfrentar e das formas de se proteger. A capacitação é um aspecto essencial para promover uma cultura de segurança no trabalho e deve ser contínua e adaptável às mudanças nas condições laborais.

Outro dever fundamental do empregador, segundo a NR 01, é a elaboração e manutenção de documentação técnica que comprove a conformidade com as normas de saúde e segurança no trabalho. Isso inclui a elaboração de laudos técnicos, relatórios de inspeção e análise de riscos, os quais devem ser periodicamente revisados e atualizados. Tal documentação é crucial para a transparência e a responsabilização em casos de acidentes ou doenças ocupacionais.

O descumprimento das obrigações estabelecidas pela NR 01 pode acarretar responsabilidades civis e penais para o empregador. Em caso de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais resultantes da negligência em cumprir as normas de segurança, o empregador pode ser responsabilizado por danos morais e materiais, conforme previsto na legislação brasileira. Assim, a observância rigorosa das normas é não apenas uma questão ética, mas também uma necessidade legal.

CONSEQUENCIAS E EFEITOS DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NOS SUJEITOS DA RELAÇÃO

As consequências jurídicas para os empregadores que negligenciam a saúde mental de seus trabalhadores são numerosas e podem resultar em responsabilidade civil, administrativa e trabalhista, pois a Constituição Federal, em seu artigo 7º, estabelece a proteção ao trabalhador e a promoção de condições de trabalho justas, implicando que os empregadores têm a obrigação de garantir um ambiente seguro, que inclua a saúde mental.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por sua vez, também prevê a necessidade de ambientes de trabalho saudáveis.

O artigo 157 determina que:

> cabe ao empregador, além das obrigações que lhe são impostas nesta Consolidação, garantir aos seus empregados um ambiente de trabalho seguro e saudável, sob pena de responsabilização por danos morais e materiais. (Brasil, 2017)

Essa responsabilidade é ampliada pelo conceito de "perigo à saúde", que deve ser considerado não apenas em sua dimensão física, mas também em sua vertente psicológica.

No contexto internacional, as diretrizes da OIT, particularmente a Convenção nº 155, reforçam a necessidade de os empregadores adotarem medidas que promovam a saúde mental, assim como a segurança e saúde no trabalho. Essa convenção estabelece que a proteção da saúde mental é um aspecto fundamental da saúde ocupacional e impõe aos empregadores o dever de garantir condições que minimizem os riscos psicossociais.

Caso os empregadores não cumpram suas obrigações, podem ser responsabilizados judicialmente.

Jorge Luiz Souto Maior destaca que "a responsabilização por danos à saúde mental pode resultar em indenizações significativas, além de prejuízos à reputação da empresa" (Maior, 2017).

Além disso, Maurício Godinho Delgado (2020) destaca que a efetividade das políticas de saúde mental é fundamental não apenas para a proteção dos trabalhadores, mas também para a vantagem competitiva das organizações. Investir na saúde mental deve ser visto como um compromisso ético e estratégico, que traz benefícios tangíveis tanto para os colaboradores quanto para as empresas.

Portanto, a saúde mental deve ser considerada um ativo estratégico para as organizações, e sua proteção, uma prioridade nas políticas empresariais.

Investir, portanto, na saúde mental dos trabalhadores não deve ser visto apenas como um custo, mas sim como um investimento estratégico que traz retornos significativos para as empresas. Estudos demonstram que ambientes de trabalho que priorizam a saúde mental resultam em maior produtividade, menor absenteísmo e uma cultura organizacional mais positiva. Maurício Godinho Delgado afirma que: "as organizações que se preocupam com a saúde mental de seus colaboradores não apenas atraem e retêm talentos, mas também alcançam uma vantagem competitiva no mercado" (Delgado, 2020).

Além disso, a saúde mental impacta diretamente a saúde física dos trabalhadores. A OIT aponta que transtornos mentais não tratados podem levar a condições de saúde física, aumentando os custos com saúde e reduzindo a capacidade de trabalho. Essa inter-relação destaca a necessidade de programas de saúde mental que integrem cuidados físicos e psicológicos, proporcionando um suporte abrangente aos colaboradores.

A promoção de um ambiente de trabalho saudável deve ser vista como uma responsabilidade compartilhada, e as empresas que implementam práticas eficazes nessa área têm mais chances de criar um ambiente de trabalho sustentável e produtivo.

Jorge Luiz Souto Maior observa que "o engajamento dos trabalhadores em programas de saúde mental pode levar a uma maior coesão e colaboração entre equipes, resultando em inovações e melhorias nos processos" (Maior, 2017).

Assim, a promoção da saúde mental deve ser parte integrante das estratégias empresariais, não apenas em resposta a obrigações legais, mas como uma oportunidade de construir uma reputação sólida e de fortalecer a cultura organizacional. As empresas que reconhecem e agem sobre a importância da saúde mental terão não apenas um impacto positivo na vida de seus colaboradores, mas também colherão os frutos desse investimento em termos de desempenho e competitividade.

DIRETRIZES DA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE E DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

As novas diretrizes globais da OMS sobre saúde mental no trabalho são reforçadas por estratégias práticas descritas no resumo de política conjunto da OMS e OIT, que, em 28 de setembro de 2022, tais entidades fizeram um chamado a ações concretas para atender às preocupações sobre a saúde mental da população trabalhadora.

Estima-se que anualmente 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos por causa de depressão e ansiedade, custando à economia global quase 1 trilhão de dólares.

As diretrizes globais da OMS sobre saúde mental no trabalho recomendam ações para enfrentar os riscos à saúde mental, como cargas pesadas de trabalho, comportamentos negativos e outros fatores que geram sofrimento no trabalho. Pela primeira vez, a OMS recomenda o treinamento de gestores para desenvolverem capacidades para prevenir ambientes de trabalho estressantes e responder aos trabalhadores em sofrimento.

O Relatório Mundial de Saúde Mental da OMS, publicado em junho de 2022, mostrou que, em 2019, um bilhão de pessoas viviam com transtornos mentais e, além disso, 15% dos adultos em idade laboral sofreram com algum transtorno mental. O trabalho amplifica questões sociais que afetam negativamente a saúde mental, incluindo discriminação e desigualdade.

O bullying e a violência psicológica (também conhecidos como assédio moral) estão entre as principais queixas de assédio no local de trabalho, impactando negativamente na saúde mental. No entanto, falar sobre saúde mental ainda é um tabu nos ambientes de trabalho em todo o mundo.

As diretrizes também recomendam melhores formas de atender às necessidades dos trabalhadores com condições de saúde mental, propor intervenções para apoiar o retorno ao trabalho e, para aqueles com condições de saúde mental graves, intervenções que facilitem a inserção no trabalho remunerado.

O resumo de política conjunto da OMS/OIT explica as diretrizes da OMS em termos de estratégias práticas para governos, empregadores e trabalhadores e suas organizações, nos setores público e privado. O objetivo é apoiar a prevenção dos riscos à saúde mental, proteger e promover a saúde mental no trabalho e apoiar as pessoas com condições de saúde mental, para que possam participar e prosperar no mundo do trabalho.

A Convenção de Segurança e Saúde dos Trabalhadores Ocupacional da OIT (Nº 155) e a Recomendação (Nº 164) fornecem estruturas legais para proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores. No entanto, o Atlas de Saúde Mental da OMS constatou que apenas 35% dos países relataram ter programas nacionais de promoção e prevenção da saúde mental relacionada ao trabalho.

Importante ressaltar ainda que a COVID-19 desencadeou um aumento de 25% na ansiedade e depressão geral em todo o mundo, expondo o quanto os governos estavam despreparados para seu impacto sobre a saúde mental, revelando uma escassez global crônica de recursos para a saúde mental, o que apontam os dados em 2020, momento em que os governos em todo o mundo gastaram, em média, apenas 2% dos orçamentos de saúde em saúde mental, com países de renda média-baixa investindo menos de 1%.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O impacto do meio ambiente de trabalho na saúde mental dos trabalhadores é um tema de grande relevância, que se reflete não apenas na qualidade de vida dos empregados, mas também nas consequências jurídicas e econômicas para os empregadores. As normas jurídicas, como a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT), estabelecem obrigações claras para que os empregadores assegurem um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Contudo, a efetividade dessas normas é um ponto crucial. Embora existam dispositivos legais que garantem a proteção da saúde mental dos trabalhadores, como o artigo 7º da Constituição e o artigo 157 da CLT, a aplicação prática dessas diretrizes muitas vezes é insuficiente. É imperativo que as empresas não apenas conheçam essas obrigações, mas que implementem medidas concretas que promovam a saúde mental no ambiente de trabalho. A simples existência de legislações, como a Norma Regulamentadora nº 1 (NR 01) e a Lei n.º 14.831/2024, não é suficiente se não forem acompanhadas de ações efetivas que garantam a proteção da saúde psicológica dos colaboradores, sendo certo que tal negligência em relação à saúde mental pode resultar em sérios danos.

Em suma, a saúde mental dos trabalhadores deve ser tratada com a seriedade que merece. As obrigações legais existem, mas a verdadeira mudança depende da efetividade dessas normas na prática.

Promover um ambiente de trabalho que valorize a saúde mental é uma responsabilidade inadiável dos empregadores, com impactos diretos na sustentabilidade e no sucesso das empresas. É urgente que essa questão seja abordada de forma proativa, com a implementação de medidas eficazes que assegurem o bem-estar psicológico dos trabalhadores, garantindo assim um ambiente laboral mais justo e produtivo.

REFERENCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2019. Acesso em: 04 out. 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 14. ed. São Paulo: Método, 2021. Acesso em: 04 out. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 set. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 1 out. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Norma Regulamentadora n.º 1.** Aprova o Regulamento Interno e Normas de Segurança e Saúde no Trabalho. Brasília: 2020. Acesso em: 27 ago. 2024.

BRASIL. Lei n.º 14.831, de 27 de março de 2024. **Institui a Política Nacional de Saúde Mental no Trabalho. Brasília**: 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Proteção jurídica à saúde mental do trabalhador**. São Paulo: LTr Editora, 2009

HARVEY, David. **A Brief History of Neoliberalism**. Oxford: Oxford University Press, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho: Princípios e Fundamentos**. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2020. Acesso em: 04 out. 2024.

MELLO, Paulo Eduardo Vieira de. **Neoliberalismo e o Futuro do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017. Acesso em: 04 out. 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. Acesso em: 04 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 155** sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html. Acesso em: 26 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mental Health in the Workplace**. Genebra: 2020.

RIBEIRO, S. P., HANSEN, J. P. & MENEGHINI, C. M. **Por que cuidar da saúde mental de nossos trabalhadores?** Migalhas. Disponivel em <https://www.migalhas.com.br/depeso/407383/por-que-cuidar-da-saude-mental-de-nossos-trabalhadores>. Acesso em: 16 set. 2024.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social.** São Paulo: LTr, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A saúde mental do trabalhador e o direito do trabalho**. LTr Editora. 2012

A SOCIEDADE DO DOPING E O MUNDO DO TRABALHO: RELAÇÕES COM O DESEMPENHO E O CANSAÇO NA CONTEMPORANEIDADE

Marina Almeida Pereira
Graduada em Psicologia pela PUC-MG.
psimarinapereira@gmail.com
https://orcid.org/0009-0008-7685-9176

Carlos Eduardo Carrusca Vieira
Pós-doutor em Psicologia pela PUC-MG, Doutor e Mestre em Psicologia pela UFMG, Graduado em Psicologia pela PUC-MG. Professor do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPG-Psi) da Faculdade de Psicologia da PUC-MG.
carlos.carrusca@outlook.com
https://orcid.org/0000-0002-9284-3018

RESUMO

Este artigo tem como objetivo compreender as relações entre a sociedade do *doping*, as exigências de desempenho no mundo do trabalho e o cansaço experimentado pelos trabalhadores nesse contexto. A fundamentação teórica baseia-se na visão de Byung-Chul Han sobre a sociedade do desempenho, bem como na análise histórica das transformações do mundo do trabalho, que elevaram as demandas por produtividade. A pesquisa foi conduzida por meio de uma revisão bibliográfica, analisando 14 estudos científicos publicados entre 2018 e 2023. Os resultados evidenciam que o *doping* no trabalho, entendido como o uso de substâncias psicoativas para aprimorar o desempenho, é uma prática comum entre diversas categorias profissionais e, inclusive, entre estudantes de ensino superior. Embora as motivações específicas variem entre os grupos, o estresse, a pressão por desempenho e as cargas horárias exaustivas são fatores recorrentes. A pesquisa destaca que a pressão mencionada pelos participantes dos estudos analisados não é explorada em profundidade, o que dificulta a distinção entre autocobrança e pressão externa. Essa questão suscita reflexões críticas sobre o sistema capitalista e a lógica neoliberal que permeia a sociedade contemporânea, em todas suas esferas. O uso de substâncias psicoativas surge como uma ferramenta que abrange tanto a autoexploração, quanto a exploração externa, permitindo que os indivíduos mantenham seu desempenho, em detrimento da sua saúde. Embora a maioria dos estudos revele um maior consumo de substâncias lícitas e socialmente aceitas, estas não estão isentas de riscos, especialmente quando utilizadas em excesso. As conclusões sugerem que o fenômeno do *doping* no ambiente laboral e acadêmico reflete uma tentativa de adaptação dos sujeitos às exigências de uma sociedade que valoriza a produtividade acima da saúde.

Palavras-chave: *Doping*. Trabalho. Cansaço. Desempenho. Byung-Chul Han.

ABSTRACT

This article seeks to understand the relationships between the "doping society," workplace performance demands, and the fatigue experienced by workers within this context. The theoretical framework draws upon Byung-Chul Han's perspective on the performance society, alongside a historical analysis of labor market transformations that have intensified productivity

demands. The research was conducted through a literature review, analyzing 14 scientific studies published between 2018 and 2023. The findings indicate that doping in the workplace—defined as the use of psychoactive substances to enhance performance—is a common practice across various professional sectors and even among university students. Although specific motivations vary among groups, recurring factors include stress, performance pressure, and exhausting working hours. The study underscores that the pressure mentioned by participants in the reviewed studies is not thoroughly explored, making it difficult to differentiate between self-imposed and externally driven pressures. This ambiguity prompts critical reflections on the capitalist system and the neoliberal logic that pervades contemporary society across all spheres. The use of psychoactive substances emerges as a mechanism encompassing both self-exploitation and external exploitation, enabling individuals to sustain their performance at the cost of their health. While most studies reveal a greater consumption of legal and socially accepted substances, these substances are not without risks, particularly when consumed in excess. The conclusions suggest that the phenomenon of doping in both workplace and academic environments reflects individuals' attempts to adapt to societal demands that prioritize productivity over health.
Keywords: Doping. Work. Tiredness. Performance. Byung-Chul Han.

INTRODUÇÃO

A sociedade contemporânea, na perspectiva de Byung-Chul Han (2015), é caracterizada pela busca incessante por desempenho, resultando em práticas como o *doping*. Esse fenômeno envolve o uso de substâncias para melhorar a cognição e, consequentemente, aumentar a produtividade. Medicamentos psiquiátricos, como o metilfenidato, originalmente prescritos para doenças neurológicas, têm sido utilizados por indivíduos saudáveis para melhorar a atenção e a memória, muitas vezes sem orientação médica ou diagnóstico adequado (Esposito et al., 2021). Esse fenômeno reflete a pressão constante por produtividade, comum no contexto laboral atual, onde o cansaço é camuflado pelo uso de substâncias psicoativas (Alvarenga; Dias, 2021). Além de medicamentos, substâncias como cafeína, álcool e drogas ilícitas também são usadas para melhorar o desempenho e reduzir a fadiga (Alvarenga; Dias, 2021; Esposito et al., 2021; Felix Junior; Schlindwein; Calheiros, 2016). Esses comportamentos são impulsionados por um contexto socioeconômico que valoriza o desempenho contínuo, muitas vezes à custa da saúde mental e física dos trabalhadores (Pereira; Ghilardi, 2020).

Diante desse cenário, é relevante investigar como o uso dessas substâncias no trabalho pode estar relacionado à ideia de "sociedade do *doping*", proposta por Byung-Chul Han (2015), e quais são os impactos dessa prática no bem-estar do trabalhador. Portanto, esta pesquisa busca aprofundar a compreensão das relações entre a sociedade do *doping*, as exigências de desempenho no contexto laboral e o cansaço vivenciado pelos trabalhadores. Adotou-se como base teórica os conceitos de Byung-Chul Han, Michel Foucault e Marx, bem como as análises de Esposito et al. (2021), Alvarenga e Dias (2021), Vieira (2022), entre outros. O método utilizado foi a pesquisa bibliográfica, a partir da revisão crítica de artigos atuais sobre o tema.

No presente artigo, em primeiro momento, será apresentado o referencial teórico no qual a pesquisa foi baseada, abordando os conceitos de sociedade do *doping* e as transformações no mercado de trabalho. Em seguida, será discutida a metodologia utilizada para a condução da pesquisa e análise dos resultados. Por fim, os resultados serão expostos de forma crítica, destacando as principais conclusões a respeito do problema de pesquisa, além das limitações do estudo.

REFERENCIAL TEÓRICO

Para compreender as dinâmicas que envolvem o uso de substâncias psicoativas no contexto laboral, é fundamental compreender a ideia de "sociedade do *doping*" proposta por Byung-Chul Han (2015). Segundo o filósofo, a sociedade contemporânea se configura como uma "sociedade do desempenho", onde a busca incessante por produtividade e eficiência leva os indivíduos a adotarem práticas de autocobrança e auto exploração, transformando-se em "empresários de si mesmos". A imposição de um desempenho constante gera um ambiente propício para o surgimento do cansaço crônico e da exaustão (Han, 2015).

Sua análise envolve ressalvas ao modelo de controle social descrito por Michel Foucault (1987), que dissertava sobre a ideia de uma sociedade disciplinar, marcada pelo controle e pela repressão. Considerando suas teorias, as instituições operavam através do verbo modal negativo "não-ter-o-direito", a fim de moldar os corpos e as mentes dos indivíduos e torná-los úteis e obedientes. No entanto, Byung Chul-Han argumenta que a sociedade contemporânea evoluiu para além do modelo foucaultiano, transicionando para uma sociedade do desempenho, onde o controle não é mais exercido de fora para dentro, mas internalizado pelos próprios indivíduos. Nessa nova configuração, o sujeito não é mais subjugado por um poder externo, mas por um que ele mesmo exerce sobre si. Foucault (1987) já apontava que o poder disciplinar não estava limitado às instituições tradicionais, mas permeava a sociedade em diversas formas, sutis e difusas. Han (2015) reconhece que o paradigma disciplinar persiste nos dias atuais, de certa maneira, mas postula que ele não é suficiente. Para Han, o paradigma do desempenho é mais eficaz e vem ocupando cada vez mais espaço. Diante do verbo modal positivo "poder ilimitado", as pessoas tornam-se responsáveis por sua própria exploração.

Sua teoria, entretanto, não está isenta de críticas. Vieira (2022) aponta que Han pode generalizar a ausência de instâncias dominadoras, ignorando os mecanismos de dominação que ainda operam no capitalismo. Esses mecanismos, segundo Vieira, ampliam a exploração ao conjugarem a autoexploração com métodos modernos de coerção, resultando em uma mobilização subjetiva contínua que se traduz ideologicamente como "liberdade", mas que serve essencialmente aos interesses do capital. A partir dessa perspectiva, o cansaço não é apenas um subproduto do excesso de trabalho, mas uma manifestação da própria estrutura da sociedade do desempenho e do capitalismo. O uso de substâncias psicoativas surge como uma tentativa de amplificar o desempenho e mascarar os sintomas de exaustão. A sociedade do desempenho, portanto, se desdobra em uma sociedade do *doping*.

O *doping* pode ser definido pelo uso de novas tecnologias para monitorar e manipular o cérebro, ou seja, o emprego de substâncias para fins de "*neuroenhancement*" (Trigueiro, 2019). Entretanto, o conceito utilizado no presente trabalho se desdobra para além dessa explicação, pois o *doping* parece envolver a medicalização do cotidiano e a tentativa de tamponar os impactos negativos do cansaço. Alvarenga e Dias (2021) afirmam que essa prática não constitui uma resistência ao sistema, mas sim uma forma de adequação ainda mais profunda a ele, onde o indivíduo, ao invés de contestar as condições que geram o cansaço, busca superá-lo quimicamente para continuar funcionando dentro das exigências impostas.

Para contextualizar historicamente essa discussão, é relevante considerar as transformações ocorridas no mercado de trabalho ao longo dos séculos. Na Antiguidade, o trabalho era visto como algo negativo, associado ao sofrimento e à punição. A partir da Idade Moderna e do Renascimento (aproximadamente séc. XIV a XVII), o trabalho passou a ser valorizado como uma demonstração da superioridade do homem sobre a natureza. Com o advento da Reforma Protestante (séc. XVI), também começou a ser visto como um caminho para a salvação divina (Rossato, 2001). Dali em diante, sobretudo com a mercantilização do mundo e o

surgimento do Liberalismo (séc. XVIII), o labor foi sendo cada vez mais valorizado e enaltecido, como uma demonstração da liberdade e da racionalidade humana (Pereira; Ghilardi, 2020; Rossato, 2001).

O Liberalismo Clássico sofreu duras críticas após a crise econômica mundial de 1929, de modo que surgiu um novo modelo de governo: o Estado de Bem-Estar Social. Este, por sua vez, também entra em crise em 1970, dando espaço para a teoria neoliberal, que já vinha sendo estruturada desde a década de 1930. As políticas neoliberais promovem a privatização de empresas públicas e a desregulamentação econômica, buscando ampliar a liberdade da iniciativa privada (Bresser-Pereira, 1991). Com a consolidação e a globalização do neoliberalismo, as exigências por profissionais qualificados, capazes de realizar múltiplas tarefas e de se adaptar rapidamente às mudanças, se intensificaram. Dissemina-se a ideia de que o sucesso está ao alcance de qualquer pessoa que tenha metas claras e não se canse de buscá-las (Pereira; Ghilardi, 2020). Para além de uma teoria econômica e política, como o liberalismo clássico, o neoliberalismo penetra a constituição da subjetividade humana - o homem passa a ser tratado como uma máquina de desempenho, funcionando como uma empresa (Dardot; Laval, 2016; Han, 2015).

Faz-se importante pontuar a diferença entre o uso recreativo de drogas e o *doping* aqui discutido. O uso recreativo visa o lazer e o prazer esporádicos, enquanto o *doping* tem como objetivo superar a normalidade, elevando o desempenho cognitivo e físico para finalidades específicas. Contudo, o uso dessas substâncias não se restringe a melhorar a cognição, pois os usuários buscam aliviar tensões psicológicas e cansaço, efeitos da organização do trabalho no cenário capitalista - reflexão não levantada por Byung Chul-Han (2015). O modo de produção capitalista é marcado pela busca constante de maximização do lucro e acumulação de capital, sustentada pela exploração da força de trabalho (Marx; Lafargue, 2017). Nesse contexto, a gestão do trabalho continua a exercer controle e coerção, disfarçados pela ideia de que todos são livres e autônomos em suas ações. Com isso, a saúde dos trabalhadores é colocada em risco, e o *doping* surge como uma forma de escamotear os efeitos dessa realidade.

MÉTODO

Este estudo adotou a pesquisa bibliográfica, com o objetivo de investigar as relações entre a sociedade do doping, as exigências de desempenho no contexto laboral e o cansaço vivenciado pelos trabalhadores. A escolha por essa abordagem se justifica pela necessidade de reunir e analisar um amplo conjunto de estudos científicos recentes, proporcionando uma compreensão aprofundada sobre o tema em questão. Para a coleta dos dados, foi realizado um levantamento de artigos científicos em inglês e em português nas bases de dados Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) e Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). As palavras-chave utilizadas incluíram "doping", "neuroenhancement", "substâncias psicoativas", "trabalho", "saúde do trabalhador", "contexto laboral" e "organização do trabalho".

Os critérios de inclusão para a seleção dos artigos foram estudos de acesso aberto, publicados entre 2018 e 2023, em periódicos avaliados entre Qualis A1 e B1 pela CAPES. Além disso, foram selecionadas pesquisas que utilizassem metodologias distintas da revisão bibliográfica, a fim de assegurar a diversidade e inovação dos resultados (Gil, 2018). Foram excluídos artigos que não apresentavam relação direta com o tema da pesquisa. Com isso, foram selecionados 14 artigos, os quais foram submetidos a uma análise crítica. Objetivou-se identificar as categorias profissionais ou de estudantes mais afetadas pelo uso de substâncias psicoativas no

trabalho e nos estudos, as motivações mais recorrentes para o consumo destas e os impactos psicológicos e físicos relatados pelos usuários.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

O USO DE SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS POR PROFISSIONAIS DE SAÚDE

É evidente que o uso de substâncias psicoativas permeia diversas categorias profissionais, especialmente na área da saúde. Ribeiro, Fernandes e Pillon (2020) conduziram um estudo transversal com 289 profissionais da saúde de um hospital brasileiro. A pesquisa revelou que metade deles relatou níveis elevados de exigência e carga de trabalho, resultando em cansaço físico, mental e estresse. A maioria (84,1%) declarou utilizar substâncias psicoativas, principalmente drogas lícitas como álcool e tabaco (55,8%). O uso de medicamentos hospitalares, como hipnóticos/sedativos (12,2%), antidepressivos (11,4%) e opiáceos (7,3%), também foi registrado. Frações menores dos participantes afirmaram consumir substâncias ilícitas, incluindo a maconha (3,9%), inalantes (3,2%) e anfetaminas (0,5%). Os pesquisadores concluíram que o consumo dessas substâncias está relacionado à satisfação com o trabalho, sendo mais prevalente entre aqueles com satisfação baixa e moderada. Quanto aos motivos, constatou-se a busca pelo alívio da tensão e da ansiedade, principalmente após o expediente (Ribeiro; Fernandes; Pillon, 2020).

Bertussi et al. (2018) conduziram uma pesquisa com 112 profissionais de enfermagem do programa Estratégia de Saúde da Família no Brasil, destacando que quase metade dos participantes já havia consumido bebidas alcoólicas em padrões binge - consumo em excesso, dentro de um curto intervalo de tempo -. Houve correlações significativas entre depressão, estresse e ansiedade, sendo que um quarto dos profissionais que consumiam álcool em binge apresentavam sintomas depressivos. O estudo também apontou que o ambiente de trabalho extenuante é um fator desencadeador de estresse e outros sintomas psíquicos, muitas vezes relacionados ao uso de substâncias psicoativas como forma de lidar com a realidade laboral. Esta costuma ser marcada por longas jornadas, insalubridade, sobrecarga e alta responsabilidade.

Vale destacar que Ribeiro, Fernandes e Pillon (2020) constataram uma forte pressão gerencial sobre os profissionais participantes. Ou seja, além da pressão interna vivenciada pelo sujeito contemporâneo (Han, 2015), muitos profissionais ainda estão submetidos a pressões externas e institucionais, o que é mencionado em ambas as pesquisas supracitadas. Considerando uma perspectiva crítica da teoria de Han, não é possível desconsiderar que a pressão por desempenho também se origina de instâncias dominadoras e exploradoras, características do sistema capitalista. A autoexploração, em conjunto com a exploração da força de trabalho pelo capital, ainda é gerenciada por supervisores, gestores e estratégias cada vez mais avançadas (Vieira, 2022). Assim, a sociedade do cansaço pode ser vista como um subproduto da sociedade do capital, que promove a atividade produtiva incessante disfarçada como liberdade, com o intuito de permitir que o capital opere sem restrições, em uma busca insaciável por valorização (Vieira, 2022; Marx; Lafargue, 2017). Independentemente da abordagem considerada, nota-se o *doping* como importante aliado da exploração, da positividade excessiva e do imperativo do desempenho.

USO DE SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS POR ESTUDANTES DE MEDICINA

Em relação a estudantes de Medicina, o estudo brasileiro de Siebra et al. (2021) revelou que 81,7% dos 131 participantes relataram o uso de substâncias psicoativas ao longo de suas vidas, com o álcool (78,6%) sendo a substância mais consumida. Ainda foram citados ansiolíticos, sedativos e hipnóticos (29,8%), Cannabis (22,9%) e tabaco (21,4%). Em menor escala, foi registrado o consumo de inalantes, estimulantes, alucinógenos, opiáceos e cocaína. 60,3% dos participantes afirmou o uso diário de álcool e 18,3% afirmou utilizar ansiolíticos, sedativos e hipnóticos. O estudo destacou que a carga horária extenuante e a privação de lazer são fatores que contribuem para o consumo dessas substâncias.

De maneira semelhante, o estudo de Jebrini et al. (2021) com 1.159 estudantes de Medicina na Alemanha constatou que 89,2% dos participantes usavam substâncias legais para *neuroenhancement* (café, bebidas energéticas, comprimidos de cafeína, refrigerantes de cola, chá preto/verde e Ginkgo biloba), enquanto drogas prescritas e ilícitas eram utilizadas por 8,8% e 3,0% dos estudantes, respectivamente. Nesse cenário, o metilfenidato é o medicamento prescrito mais consumido, sendo relatado por 5,2% dos participantes, enquanto as anfetaminas e a cocaína são as drogas ilegais mais utilizadas (2,0% e 1,7%, respectivamente). Esses dados refletem a busca por melhoria do desempenho cognitivo e pelo enfrentamento da pressão acadêmica.

Tais constatações corroboram com a pesquisa de Morgan et al. (2017), que apontou que mais da metade dos estudantes de Medicina já havia consumido substâncias psicotrópicas, sendo que a maioria iniciou o consumo após o ingresso na faculdade. Os graduandos indicaram a intenção de compensar a privação de sono, bem como melhorar o raciocínio, a atenção e a memória. Alvarenga e Dias (2021) destacam que essa prática reflete as exigências da lógica neoliberal, que demandam alta performance e levam os estudantes a buscarem artifícios químicos para sustentar suas capacidades cognitivas e emocionais, antes mesmo de ingressarem no mercado de trabalho.

USO DE SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS POR ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS EM GERAL

Brumboiu et al. (2021) investigaram o uso de *neuroenhancers* entre 1.110 estudantes de diferentes cursos universitários na França e na Romênia. O estudo revelou que 55,0% dos estudantes utilizaram "*soft-enhancers*", como café e bebidas energéticas, enquanto 4,3% consumiram drogas de abuso, como álcool, cannabis, cocaína e anfetaminas, e 2,2% empregaram medicamentos prescritos (beta bloqueadores, metilfenidato e modafinil). As motivações para o consumo incluíram a necessidade de manter-se acordado, melhorar a concentração, reduzir o estresse e melhorar a memória. A pesquisa destacou que o uso dessas substâncias está intimamente ligado à dificuldade de lidar com o estresse acadêmico. A respeito de efeitos colaterais, foram mencionados cansaço, distúrbios do sono, palpitações, ansiedade, agressividade e perda de apetite, mesmo com os "*soft-enhancers*".

Darwig et al. (2022) ampliaram essa análise com 1.077 estudantes alemães, constatando que 76,8% utilizaram "*soft-enhancers*" no último mês, enquanto 5,4% recorreram a medicamentos prescritos ou ilícitos para neuroenhancement. Os autores identificaram uma correlação entre o estresse percebido e o uso dessas substâncias, sugerindo que estudantes com maior resiliência são menos propensos ao consumo. O uso de substâncias psicoativas foi associado ao desejo de melhorar funções cognitivas e compensar o estresse causado pela pressão por desempenho, longas jornadas e alta carga de trabalho, resultados que se assemelham aos encontrados por Brumboiu et al. (2021).

É pertinente destacar que algumas pessoas defendem o *doping* acadêmico como uma "extensão natural da educação", uma forma de aumentar a produtividade e concentração (Laurence, 2009). Isso reflete a ideia de que, na sociedade do cansaço, o ser humano é visto como uma máquina de desempenho que deve recorrer a artifícios para otimizar sua eficiência (Han, 2015). Esse cenário é evidente entre estudantes de graduação, especialmente na área da saúde, onde o uso de substâncias psicoativas é comum. Contudo, podem causar efeitos colaterais indesejáveis, como já mencionado.

USO DE SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS POR FUNCIONÁRIOS DE INSTITUIÇÕES E EMPRESAS

A pesquisa de Carmo et al. (2020), com 345 servidores de uma universidade pública no Brasil, revelou que trabalhadores com maiores níveis de estresse, ansiedade e depressão tendem a consumir mais álcool mensal e semanalmente. A pesquisa destaca que um ambiente de trabalho estressante está associado a maiores riscos de consumo de substâncias psicoativas. Franke et al. (2021) realizaram um estudo com 698 participantes, incluindo funcionários, estudantes e ex-alunos de universidades alemãs. A grande maioria dos respondentes (97,7%) têm conhecimento sobre a possibilidade de utilizar substâncias para *neuroenhancement*. 88,1% de fato consumiu alguma substância de venda livre para tal finalidade. Por outro lado, drogas ilegais e medicamentos sem prescrição médica foram consumidos por apenas 1,8% dos participantes. As motivações associadas incluem cansaço, trabalho noturno, estresse, pressão por performance e agilidade, além de trabalhos que demandam muito esforço físico e mental. Logo, os principais objetivos são a redução do cansaço e do estresse, aumento da atenção, da concentração e do desempenho.

Baum, Sattler e Reimann (2023) confirmaram essa tendência em um estudo com 6.454 funcionários de grandes empresas alemãs, identificando que 10% dos participantes demonstraram inclinação ao uso de fármacos para *neuroenhancement*, especialmente em contextos de alta tensão no trabalho. Essa tensão foi associada a fatores como horas extras, trabalho em turnos, demandas emocionais, insegurança e falta de recursos no emprego, bem como responsabilidades de liderança. Conforme apontado por Franke et al. (2021), embora o uso de drogas ilícitas e medicamentos controlados seja menor, o consumo elevado de substâncias legalizadas pode servir como um passo inicial para aquelas, indicando um risco ainda maior à saúde.

USO DE SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS POR MOTORISTAS DE CAMINHÃO

Estudos focados em motoristas de caminhão no Brasil, como o de Silveira et al. (2018), revelam que o uso de substâncias psicoativas é considerado essencial por muitos desses profissionais para enfrentar longas jornadas de trabalho. Fatores econômicos e a pressão das empresas por eficiência contribuem para esse consumo. Silva et al. (2019) obtiveram conclusões que corroboram essa realidade, com relatos de motoristas que consideram o uso de anfetaminas intrínseco à profissão, apesar dos riscos associados, como alucinações e acidentes de trânsito. Sem questionar jornadas que chegam a ultrapassar 20 horas, eles se submetem a essas condições em busca de sustento econômico, recorrendo ao uso de substâncias como anfetaminas, cocaína e crack para suportar a carga.

Abreu et al. (2022) encontraram uma prevalência significativa do consumo de substâncias entre 354 caminhoneiros brasileiros, especialmente álcool (66%) e anfetaminas (26%). Os resultados sugerem, novamente, que o consumo está relacionado à privação de sono, longas horas de trabalho e a busca por aumento de rendimento financeiro. O estudo de Flôr et al. (2022) com 97 caminhoneiros reforça essa realidade. Constatou-se que 20% dos participantes utilizam rebite (anfetamina) e que os motoristas autônomos, em particular, são mais propensos ao uso de anfetaminas para sustentar suas jornadas de trabalho. Estes não têm acesso a benefícios trabalhistas e têm o retorno financeiro proporcional ao volume de entregas, de modo que realizam jornadas extensas de trabalho e deslocamento para garantir sua renda. Yosef et al. (2021) realizaram uma pesquisa na Etiópia com 400 caminhoneiros. 55% deles afirmou ter consumido álcool no último mês e 30% o khat (planta da região que contém substância estimulante, similar à anfetamina).

Os resultados alcançados expõem a precarização do trabalho e a redução do poder de compra vigentes na sociedade neoliberal. Os trabalhadores dependem cada vez mais dos empregadores e, contraditoriamente, são subjugados à autogestão e à responsabilização pelos riscos (Pereira; Ghilardi, 2020). Nesse sentido, se o trabalhador é responsável tanto pela possibilidade de fracassar, quanto pelas chances de ser bem-sucedido, as empresas podem cobrar uma maior disponibilidade e comprometimento com o trabalho. Os motoristas praticam o doping para sustentar quimicamente essa performance, garantindo a sobrevivência econômica. É interessante destacar que uma parte expressiva dos participantes das pesquisas, de certo modo, normalizam essa prática, entregando-se à "livre coerção de maximizar o desempenho" (Han, 2015, p. 16).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo compreender as relações entre a sociedade do doping, as exigências de desempenho no mundo do trabalho e o cansaço experimentado pelo trabalhador nesse contexto. A contemporaneidade é caracterizada por um excesso de informações, atividades e cobranças, especialmente no ambiente laboral. Diante disso, observa-se que os trabalhadores têm buscado artifícios, como o consumo de substâncias psicoativas, para lidar com essas pressões e se adaptar às exigências do sistema neoliberal.

Os resultados das pesquisas analisadas evidenciam que o *doping,* ainda que muitas vezes não denominado como tal pelos próprios usuários, está enraizado nas dinâmicas laborais e acadêmicas contemporâneas. As motivações para o consumo variam entre os grupos, mas o estresse, a pressão por desempenho e as cargas horárias extenuantes foram os fatores mais citados. Em resposta a essas pressões, trabalhadores e estudantes recorrem ao uso de substâncias para aliviar tensões, melhorar a performance, aprimorar a cognição e manter a vigília. Nota-se que a sociedade do desempenho, como descrita por Byung-Chul Han, cria um ambiente propício para a autoexploração e o uso de substâncias como uma forma de sustentar a produtividade a qualquer custo, refletindo a lógica neoliberal que permeia as relações de trabalho e estudo.

Apesar de a "pressão" ser um tema recorrente nas pesquisas revisadas, não foi possível aprofundar se ela é vivenciada como uma autocobrança ou se provém de fontes externas, como instituições e supervisores. Contudo, é possível refletir que tanto a autoexploração, conforme defendida por Byung-Chul Han, quanto a exploração externa, resultante da agenda neoliberal e do sistema capitalista, coexistem. Sob a aparência de "liberdade", os indivíduos são levados a crer que são os únicos responsáveis por seu sucesso, levando-os a se cobrar excessivamente e a se

culpar pelo fracasso ou cansaço. Paralelamente, a exploração da força de trabalho permanece ativa, intermediada por gestores e instituições, com o *doping* surgindo como um aliado para manter ou elevar a performance laboral. Nesse processo, os usuários frequentemente ignoram os riscos à saúde associados ao uso excessivo de substâncias psicoativas, mesmo que essas substâncias sejam socialmente aceitas.

Outro ponto importante identificado foi a baixa taxa de consumo de drogas ilegais e medicamentos prescritos nas pesquisas analisadas. Isso contrasta com outros estudos que mostram um uso mais expressivo dessas substâncias entre universitários e trabalhadores. Considera-se que tabus, receios e resistências possam ter influenciado as respostas dos participantes. No entanto, mesmo que o consumo majoritário seja de substâncias lícitas, elas ainda apresentam riscos à saúde e podem servir como "porta de entrada" para drogas e fármacos mais potentes. A busca incessante por desempenho no mundo atual demonstra que as pessoas estão dispostas, ou até coagidas, a colocar sua saúde em risco para sustentar sua performance e atender às expectativas de produtividade.

É fundamental ressaltar que esta pesquisa enfrentou algumas limitações. As análises foram realizadas a partir de artigos que representam realidades específicas, como trabalhadores de determinadas regiões do Brasil e de outros países. Muitos desses estudos focam em dados quantitativos e não oferecem discussões mais profundas sobre a relação entre o consumo de substâncias psicoativas e as condições de trabalho ou de estudo. Para futuras pesquisas, seria interessante adotar abordagens mais abrangentes que analisem a organização do trabalho e suas relações diretas com o *doping*, integrando reflexões críticas sobre a contemporaneidade, como as propostas por Byung-Chul Han.

Por outro lado, destaca-se a riqueza das informações coletadas, abrangendo contextos profissionais e acadêmicos de diferentes nações, amplamente pesquisados nos últimos cinco anos. Espera-se que este estudo contribua para o avanço das discussões sobre a sociedade contemporânea, que parece estar evoluindo para uma sociedade do *doping*. É essencial que a Psicologia se aproprie dessa temática e contribua com novos estudos, promovendo reflexões e estratégias voltadas para a promoção da saúde no trabalho.

REFERÊNCIAS

ABREU, Ângela Maria Mendes *et al*. Fatores associados ao uso de substâncias psicoativas entre motoristas profissionais de caminhão. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 75, n. 3, 2022. Disponível em: https://www.scielo.br/j/reben/a/RxMGQHRMqpgD6qqvCydDH7f/?lang=pt. Acesso em: 25 out. 2023.

ALVARENGA, Rodrigo; DIAS, Marcelo Kimati. Epidemia de drogas psiquiátricas: tipologias de uso na sociedade do cansaço. **Psicologia & Sociedade**, Recife, v. 33, n. e235950, 2021. Disponível em: https://www.scielo.br/j/psoc/a/dGQxFtnrJ4cdrwvDzMnpwjc/abstract/?lang=pt. Acesso em: 22 mar. 2023.

BAUM, Myriam; SATTLER, Sebastian; REIMANN, Mareike. Towards an understanding of how stress and resources affect the nonmedical use of prescription drugs for performance enhancement among employees. **Current Psychology**, [*s.l.*], v. 42, p. 4784–4801, 2023. Disponível em: https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-021-01873-7#citeas. Acesso em 23 out. 2023.

BERTUSSI, Vanessa Cristina *et al*. Substâncias psicoativas e saúde mental em profissionais de enfermagem da Estratégia Saúde da Família. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, Goiânia, v. 20, 2018. Disponível em: https://revistas.ufg.br/fen/article/view/47820. Acesso em: 23 out. 2023.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. A Crise da América Latina: Consenso de Washington ou Crise Fiscal? **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v.21, n.1, abr. 1991. Disponível em: http://www.bresserpereira.org.br/papers/1991/91-AcriseAmericaLatina.pdf. Acesso em: 03 set. 2023.

BRUMBOIU, Irina *et al*. Neuroenhancement in French and Romanian University Students, Motivations and Associated Factors. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, [*s.l.*], v. 18, n. 8, 2021. Disponível em: https://www.mdpi.com/1660-4601/18/8/3880. Acesso em: 23 out. 2023.

CARMO, Dilce Rejane Peres do *et al*. Relações entre o uso de substâncias, ansiedade, depressão e estresse por trabalhadores de universidade pública. **Revista Brasileira De Enfermagem**, Brasília, v. 73, e20190839, 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/j/reben/a/JKpPWD3Dps35LRNHfyw4cvP/?lang=pt. Acesso em 23 out. 2023

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo:** ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

DARWIG, Julia *et al*. The relevance of pharmacological neuroenhancement for stress and resilience: A multistudy report. **Frontiers in Public Health**, London, v. 10, nov. 2022. Disponível em: https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2022.971308/full. Acesso em: 23 out. 2023.

ESPOSITO, Massimiliano *et al.* Smart drugs and neuroenhancement: what do we know? **Frontiers in Bioscience-Landmark**, Irvine, v. 26, n. 8, p. 347-359, ago. 2021. Disponível em: ttps://www.imrpress.com/journal/FBL/26/8/10.52586/4948/htm. Acesso em: 15 maio 2023.

FELIX JUNIOR, Itamar José; SCHLINDWEIN, Vanderléia de Lurdes Dal Castel; CALHEIROS, Paulo Renato Vitória. A relação entre o uso de drogas e o trabalho: uma revisão de literatura PSI. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 104-122, jul. 2016. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812016000100007&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 22 mar. 2023.

FLÔR, Maria Luiza Martins *et al*. Impacto da exigência do exame para substâncias psicoativas no consumo de anfetaminas por caminhoneiros. **Revista Eletrônica Saúde Mental Álcool e Drogas,** São Paulo, v. 18, n. 2, p. 88-95, abr./jun. 2022. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/smad/article/view/182636. Acesso em: 25 out. 2023.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir.** Petrópolis: Vozes, 1987.

FRANKE, Andreas G. *et al*. Just "Like Coffee" or Neuroenhancement by Stimulants? **Frontiers in Public Health**, London, v. 9, jun. 2021. Disponível em: https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2021.640154/full. Acesso em 23 out. 2023.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2018.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2015.

JEBRINI, Tarek *et al*. Psychiatric Comorbidity and Stress in Medical Students Using Neuroenhancers. **Frontiers in Psychiatry**, London, v. 12, dez. 2021. Disponível em: https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyt.2021.771126/full. Acesso em: 23 out. 2023.

LAURENCE, Jeremy. Cérebro turbinado?. **Folha de São Paulo,** São Paulo, 21 jun. 2009. Ciência. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/fsp/ciencia/fe2106200904.htm. Acesso em: 22 mar. 2023.

MARX, Karl; LAFARGUE, Paul. **O Capital:** extratos por Paul Lafargue. São Paulo: Veneta, 2017.

MORGAN, Henri Luiz *et al*. Consumo de Estimulantes Cerebrais por Estudantes de Medicina de uma Universidade do Extremo Sul do Brasil: Prevalência, Motivação e Efeitos Percebidos. **Revista Brasileira de Educação Médica**, Brasília, v. 41, n. 1, p. 102–109, jan. 2017. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbem/a/thtr6bKtgJ9X3PwNh7pB8jN/#. Acesso em: 15 maio 2023.

PEREIRA, Gustavo de Lima; GHILARDI, Daniel. O admirável neosujeito: Doping como narrativa política e seus efeitos na saúde psíquica. **Revista Opinião Filosófica**, Porto Alegre, v. 11, n. Ed. esp. 2, 2020. Disponível em: https://opiniaofilosofica.org/index.php/opiniaofilosofica/article/view/981. Acesso em: 23 abr. 2023.

RIBEIRO, Ítalo Arão Pereira; FERNANDES, Márcia Astrês; PILLON, Sandra Cristina. Prevalência e fatores associados ao consumo de substâncias psicoativas por trabalhadores de saúde. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasilia, v. 75, e20200279, 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/j/reben/a/GBXysDKHKcx3YJksmXdrw8G/?lang=pt. Acesso em: 23 out. 2023.

ROSSATO, Ermelio. As transformações no mundo do trabalho. **Vidya**, Santa Maria, v. 19, n.36, p. 151-159, jul./dez. 2001. Disponível em: https://periodicos.ufn.edu.br/index.php/VIDYA/article/view/491. Acesso em: 19 abr. 2023.

SIEBRA, Sabrina Mércia dos Santos *et al*. Prevalência do consumo de substâncias psicoativas entre estudantes de medicina no interior do Nordeste brasileiro. **Revista Brasileira De Educação Médica**, São Paulo, v. 45, n. 4, e222, 2021. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbem/a/46HfmsyjyG8sd87xHnPhQZw/?lang=pt#. Acesso em: 23 out. 2023.

SILVA, Ramón Araújo *et al.* A percepção de caminhoneiros sobre o uso de substâncias psicoativas no trabalho: um estudo etnográfico. **Revista Eletrônica Saúde Mental Álcool e Drogas**, São Paulo, v. 14, n. 4, p. 1-8, out./dez. 2019. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1806-69762019000400010&script=sci_abstract&tlng=en. Acesso em: 25 out. 2023.

SILVEIRA, Edilene *et al*. Vivência de caminhoneiros sobre o uso de substâncias psicoativas: estudo descritivo. **Online Brazilian Journal of Nursing**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 4, 2018. Disponível em: https://www.objnursing.uff.br/index.php/nursing/article/view/5988. Acesso em: 25 out. 2023.

TRIGUEIRO, Emilia Suitberta de Oliveira. **Adolescentes, o Doping Intelectual e o Acesso ao Ensino Superior**. Curitiba: Editora Appris, 2019.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca. Sociedade do cansaço: reflexo da sociedade capitalista de razão neoliberal. **Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho**, São Paulo, v. 25, e-194197, 2022. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/194197. Acesso em: 23 out. 2023.

YOSEF, Tewodros *et al*. Psychoactive Substance Use and Its Associated Factors among Truck Drivers in Ethiopia. **BioMed Research International**, London, v. 2021, 2021. Disponível em: https://www.hindawi.com/journals/bmri/2021/1604245/. Acesso em: 25 out. 2023.

ÍNDICE REMISSIVO

acidentes31, 35, 109, 134, 178, 196, 237, 248, 270, 283, 313, 317, 319, 329, 379, 411, 422

agravos23, 24, 25, 27, 28, 35, 37, 262, 278, 283, 285, 286, 287, 314

assédio15, 21, 34, 58, 112, 281, 313, 315, 316, 317, 319, 320, 321, 341, 379, 387, 408, 413

*burnout*146, 220, 243, 262, 267, 268, 269, 272, 275, 276, 277, 311, 342, 360, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 409

capitalismo53, 78, 83, 110, 111, 138, 146, 157, 174, 175, 177, 179, 203, 206, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 225, 228, 229, 235, 251, 270, 288, 290, 293, 297, 298, 299, 351, 361, 362, 363, 373, 384, 418

carga de trabalho21, 284, 320, 346, 365, 366, 368, 369, 408, 420, 422

clínicas do trabalho..... 30, 32, 142, 337

Consolidação das Leis do Trabalho240, 242, 265, 268, 275, 280, 333, 337, 344, 349, 406, 411, 414

diagnóstico24, 25, 26, 47, 93, 95, 97, 98, 100, 101, 102, 165, 171, 246, 249, 311, 417

direitos trabalhistas83, 88, 95, 99, 101, 108, 110, 111, 115, 123, 128, 131, 174, 217, 219, 233, 237, 259, 260, 273, 336, 337, 364, 367, 408, 411

discriminação21, 22, 39, 42, 43, 44, 46, 48, 55, 66, 67, 78, 85, 93, 99, 100, 101, 102, 112, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 132, 133, 134, 281, 315, 348, 355, 356, 359, 388, 413

economia informal22, 132, 134, 135, 137

ergonomia .. 182, 183, 310, 311, 333, 384

estigma22, 37, 73, 99, 100, 101, 102, 115, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 249, 251, 252, 253, 389

fatores de risco21, 24, 25, 26, 157, 199, 261, 278, 283

fetichização 115, 120, 122

flexibilização108, 110, 111, 127, 137, 139, 145, 203, 206, 207, 219, 221, 236, 280, 281, 282, 287, 334, 335, 337, 354, 361, 362, 363, 364, 365, 372, 373, 375, 378, 381, 409

fraudes trabalhistas 333, 335

gênero15, 22, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 53, 55, 57, 66, 67, 71, 73, 74, 76, 77, 78, 79, 84, 86, 87, 88, 89, 90, 92, 93, 95, 98, 102, 109, 112, 115, 116, 117, 118, 121, 122, 123, 124, 125, 141, 145, 147, 166, 173, 221, 278, 279, 281, 282, 284, 285, 286, 287, 288, 320, 341, 346, 347, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 359, 380, 388, 391, 394

gestão41, 45, 53, 56, 57, 60, 76, 108, 129, 145, 146, 159, 174, 176, 196, 202, 203, 206, 209, 210, 212, 223, 267, 273, 274, 276, 289, 297, 302, 303, 309, 311, 314, 320, 325, 326, 327, 329, 330, 336, 337, 338, 339, 363, 367, 369, 371, 379, 380, 381, 382, 385, 390, 408, 410, 419

informalidade56, 57, 113, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 135, 136, 139, 145, 173, 203, 206, 207, 267, 281, 409

lista de doenças relacionadas ao trabalho 24, 26

Marx55, 83, 154, 155, 156, 161, 174, 175, 219, 225, 375, 380, 385, 417, 419, 420

modo de produção30, 156, 286, 343, 349, 361, 362, 419

neoliberalismo53, 55, 60, 109, 110, 128, 130, 132, 203, 206, 209, 248, 336, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 370, 372, 373, 374, 375, 380, 381, 382, 409, 410, 419

organização do trabalho30, 35, 56, 97, 112, 121, 131, 157, 158, 159, 176, 178, 200, 203, 207, 208, 282, 283, 285, 302, 314, 320, 326, 327, 332, 333, 335, 372, 373, 384, 385, 388, 389, 390, 391, 419, 424

*pejotização*333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 341, 343, 344

performance35, 109, 177, 178, 281, 416, 421, 422, 423, 424

precariedade52, 53, 54, 55, 56, 57, 59, 60, 78, 100, 110, 111, 113, 115, 117, 120, 121, 123, 128, 130, 134, 135, 206, 233, 234, 236, 239, 268, 271, 352, 360, 361, 362, 363, 364, 409

proteção social36, 107, 114, 128, 129, 130, 135, 206, 234, 238, 287, 378

Psicologia do Trabalho141, 143, 146, 149, 161, 325, 333, 335, 337

racial44, 78, 84, 93, 94, 95, 98, 113, 133, 136, 379

reforma trabalhista36, 106, 110, 271, 335, 344, 366

riscos psicossociais21, 22, 25, 93, 99, 258, 261, 264, 269, 278, 279, 282, 283, 284, 288, 289, 410, 412

saúde15, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 54, 55, 56, 57, 60, 66, 67, 68, 77, 78, 101, 102, 105, 106, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 127, 128, 129, 131, 132, 133, 134,135, 137, 138, 140, 142, 143, 145, 146, 149, 151, 153, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 165, 166, 169, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 183, 189, 190, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 199, 200, 201, 202, 205, 209, 212, 213, 214, 220, 224, 228, 230, 231, 233, 234, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 247, 248, 250, 252, 254, 256, 257, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 272, 273, 275, 276, 278, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 292, 293, 302, 304, 306, 309, 310, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 322, 323, 325, 326, 327, 328, 329, 335, 336, 343, 346, 357, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 372, 373, 374, 375, 376, 378, 379, 380, 381, 384, 389, 390, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 419, 420, 422, 424, 425, 426

Saúde do Trabalhador23, 24, 25, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 133, 146, 160, 162, 169, 180, 301, 313, 314, 321, 343

saúde mental15, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 31, 32, 34, 36, 37, 38, 54, 60, 66, 67, 77, 78, 101, 105, 106, 108, 110, 111, 112, 113, 115, 116, 117, 118, 119, 121, 122, 123, 125, 127, 128, 131, 132, 133, 135, 138, 142, 145, 157, 158, 161, 162, 165, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 190, 193, 195, 196, 197, 199, 200, 201, 202, 213, 214, 220, 224, 228, 231, 233, 234, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 254, 256, 257, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 276, 282, 283, 288, 290, 292, 293, 314, 319, 327, 346, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 367, 368, 369, 372, 373, 375, 378, 379, 380, 381, 384, 390, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 417, 425

sexismo 40, 45, 46, 47, 148

sindicatos37, 56, 105, 106, 107, 109, 110, 111, 112, 138, 275, 336, 362, 364, 374, 377

Sistema de Informação de Agravos de Notificação.....22, 35

Sistema Único de Saúde20, 23, 25, 31, 35, 118, 248, 314, 355

Sociologia do Trabalho 113, 174

subjetividade36, 52, 53, 54, 56, 57, 58, 60, 76, 109, 132, 143, 145, 148, 151, 153, 154, 156, 157, 160, 209, 225, 226, 231, 280, 283, 285,

287, 292, 301, 326, 327, 351, 353, 363, 384, 385, 389, 390, 391, 419

terceirização111, 203, 206, 235, 244, 264, 282, 334, 336, 337, 343, 361, 362, 364, 387, 409

trabalho reprodutivo282, 286, 287, 351, 354, 388

violência15, 21, 34, 35, 36, 37, 53, 56, 58, 59, 60, 66, 67, 68, 70, 72, 73, 74, 75, 77, 78, 81, 82, 87, 95, 96, 98, 100, 103, 117, 121, 122, 125, 165, 189, 195, 198, 213, 214, 215, 216, 221, 239, 284, 287, 313, 315, 316, 319, 320, 322, 349, 359, 361, 370, 386, 388, 413